جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين (دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية)

إعداد
بلال طلال عبد الجبار زعتر

إشراف
د. سام الفقهاء
أ. د. عبد الناصر نور

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المنازعات الضريبية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.

2022

تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين (دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية)

إعداد

بلال طلال عبد الجبار زعتر

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2022/08/25م، وأجيزت:

د. سام الفقهاء	التوقيع
المشرف الرئيسي	
أ. د. عبد الناصر نور	التوقيع
المشرف الثاني	
د. إياد خنفر	التوقيع
الممتحن الخارجي	
د. سامح العطعوط	التوقيع
الممتحن الداخلي	

الإهداء

إلى من تجرع الكأس فارغاً ليسقينا قطرة حب

إلى من كلّت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربنا ليمهد لنا طريق العلم

إلى القلب الكبير (الوالد العزيز)

إلى من أرضعتنا الحب والحنان

إلى رمز الحب وبلسم الشفاء

إلى القلب الناصع بالبياض (الأم الحبيبة)

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتنا(إخوتنا وأخواتنا)

إلى الروح التي سكنت روحنا إلى من وقف بجانبنا وصبر على مر عيشنا وساندنا في مسيرتنا العلمية

(الزوجة العزيزة)

إلى نور حياتنا (الأبناء الأعزاء)

الآن تفتح الأشرعة وترفع المرساة لتنطلق السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو بحر الحياة وفي هذه

الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات ذكريات الأخوة البعيدة إلى الذين أحببناهم وأحبونا (أصدقائنا)

شكر وتقدير

في مثل هذه اللحظات يتوقف اليراع ليفكر قبل أن يخط الحروف ليجمعها في كلمات ... تتبعثر الأحرف وعبثاً أن يحاول تجميعها في سطور ....

سطورٍ كثيرة تمر في الخيال ولا يبقى لنا في نهاية المطاف إلا قليلاً من الذكريات وصور تجمعنا برفاق كانوا إلى جانبنا

فواجب علينا أن نقوم بشكرهم وتقديرهم ونحن نرسم طريقنا في معترك الحياة ونخص بذلك جميع من أنار دروب العلم والعمل وإلى الواقفين على منابر العلم ومنح حصيلة وثمرة معرفته لينير دربنا إلى الأساتذة الكرام في جامعة النجاح الوطنية نتوجه بالشكر الجزيل

إلى الدكتور الفاضل: سام الفقهاء

والأستاذ الدكتور عبد الناصر نور

على جهوده الطيبة في متابعتنا وإرشادنا لانجاز هذا العمل المتواضع.

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل عنوان:

تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين (دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية)

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة اليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالب: **بلال طلال عبد الجبار زعتر**

التوقيع: بلال زعتر

التاريخ: **2020/08/25**

قائمة المحتويات

الإهداء ..... ب

شكر وتقدير ..... د

الإقرار ..... ه

قائمة المحتويات ..... و

قائمة الجداول ..... ط

قائمة الأشكال ..... ك

قائمة الملاحق ..... ل

الملخص ..... م

الفصل الأول: سياق الدراسة والإطار النظري 1

1.1 المقدمة 1

1.2 الإطار النظري 4

1.3 الدراسات السابقة 18

1.4 التعقيب على الدراسات السابقة 27

1.5 مصطلحات الدراسة 28

1.6 مشكلة الدراسة وأسئلتها 29

1.7 أهمية الدراسة 30

1.8 أهداف الدراسة 32

1.9 فرضيات الدراسة 33

1.10 أنموذج وتصميم الدراسة 34

1.11 حدود الدراسة.....35

الفصل الثاني: منهجية الدراسة واجراءاتها 36

2.1 مقدمة 36

2.2 منهجية الدراسة 36

2.3 مجتمع الدراسة.....37

2.4 عينة الدراسة.....38

2.5 مقياس مدى كفاية العينة.....40

2.6 قياس المتغيرات ومقاييسها وأداة جمع البيانات 40

2.7 صدق أداة الدراسة 43

2.8 ثبات المقياس.....46

2.9 إجراءات الدراسة.....47

2.10 الأسلوب الاحصائي.....48

الفصل الثالث: نتائج الدراسة 49

3.1 مقدمة 49

3.2 الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة.....49

3.3 نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة.....55

3.4 نتائج اختبار فرضيات الدراسة.....57

الفصل الرابع: مناقشة النتائج 63

4.1 مقدمة 63

4.2 النتائج.....63

4.3 ملخص نتائج الدراسة 71

4.4 التوصيات 72

4.5 محددات وقيود الدراسة 74

4.6 توصيات للأبحاث المستقبلية 74

4.7 الخاتمة..... 75

قائمة المصادر العلمية 77

الملاحق 82

Abstract ..... b

قائمة الجداول

جدول (1): توزيع مجتمع الدراسة وفق تواجدها في الضفة الغربية 37

جدول (2): خصائص عينة الدراسة (ن=250).....39

جدول (3): نتيجة اختبار KMO 40

جدول (4): مجالات ومحاور وفقرات الدراسة.....43

جدول (5): قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للبعد الواردة فيه.45

جدول (6): نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على أبعاد الاداة 46

جدول (7): اختبار التوزيع الطبيعي (Sample K-S1)− 47

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمدى تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأج 50

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية للضمان الاجتماعي 51

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات مواجه التحدي التمويلي الذي يواجه الضمان الاجتماعي 52

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات مواجهة التحدي التشريعي الذي يواجه الضمان الاجتماعي 88

جدول (12): ترتيب المجالات والدرجة الكلية لمتطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي (منفردة / مجتمعة) من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.....89

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية 90

جدول (14): مصفوفة معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين متغيرات الدراسة كافة من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية 91

جدول (15): نتائج اختبار فرضية الدراسة الاربعة والتي تنص على وجود علاقة تأثيرية باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.....92

جدول (16): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسط إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف نوع المؤسسة.....93

جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المستوى الوظيفي 94

جدول (18): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.....95

جدول (19): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف الخبرة الوظيفية.....96

جدول (20): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف مستوى الدخل.....97

قائمة الأشكال

شكل (1): نموذج الدراسة 34

قائمة الملاحق

ملحق (أ): الاستبانة 82

ملحق (ب): قائمة المحكمين 87

ملحق (ج): الجداول 88

تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين (دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية)

إعداد

بلال طلال عبد الجبار زعتر

إشراف

د. سام الفقهاء

أ. د. عبد الناصر نور

الملخص

هدفت الدراسة للتعرف إلى تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي، وتم الاعتماد على أداة الاستبانة، التي تكونت من (33) فقرة تتضمن المجالات التالية (متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر، متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية، متطلبات مواجهة التحدي التمويلي، ومتطلبات مواجهة التحدي التشريعي)، وتكوّن مجتمع الدراسة من عينة من الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، واختيرت عينة مكوّنة من (250) موظفاً، واستخدم برنامج (SPSS) الإحصائي لتحليل معلومات الدراسة.

وكان من أهم نتائج الدراسة ما يأتي، أولاً: وجود تأثير ايجابي معنوي لمتطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي مجتمعة في إمكانية تطبيقه من وجهة نظر العاملين، ويعني ذلك بأنه كلما ازدادت متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ارتفعت درجة امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، حيث كان أعلى تأثير على متغير متطلبات تغطية العاملين براتب أو بأجر، وأدنى تأثير على متطلبات مواجهة التحدي التشريعي، وثانياً: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لمتطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف أي من خصائصهم الوظيفية (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، مستوى الدخل).

وتوصي الدراسة بالتوصيات الآتية: أولاً: ضرورة توفير متطلبات التغطية اللازمة لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين لتشمل كافة فئات العمال باختلاف أجورهم لدعم كافة متطلبات التغطية التي تتعلق بالتأمينات والتغطية لكافة الأحداث التي تواجه العامل من عجز أو إصابات أو مرض وغيرها، وثانياً: العمل على توفير متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية من خلال التعاون بين الشركات الخاصة ووزارة العمل الفلسطينية لمواجهة البطالة وتوفير برامج التشغيل التي تتناسب مع القدرة على توليد فرص العمل المناسبة.

الكلمات المفتاحية: قانون الضمان الاجتماعي؛ متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر؛ متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية؛ متطلبات مواجهة التحدي التمويلي؛ ومتطلبات مواجهة التحدي التشريعي.

الفصل الأول

سياق الدراسة والإطار النظري

1.1 المقدمة

إن المورد البشري الذي يتواجد في كافة المؤسسات والشركات، يمثل أحد أهم مواردها، لأنه يعد أحد أركانها، التي تساهم في تطبيق الخطط، وتحقيق الأهداف، وصولاً إلى نجاحها في أداء وظائفها، فتعمل إدارة هذه المؤسسات على توجيه الموارد البشرية، بشكل فعال، وتساهم في بناء قدراتهم، في أحسن وجه، والعمل على ربط أهدافهم الخاصة، بتحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون فيها، ومن خلال العمل على توفير مناخ تنظيمي يدعم تشارك الموظفين والإدارة في تحقيق كافة الأهداف، كما تعزز وجود الاحترام المتبادل بين الطرفين، وتنمية الشعور بالانتماء والمسؤولية، والعمل على إشاعة روح التعاون بين الموظفين، والعمل على تحقيق الولاء التنظيمي، كي يتم تحقيق كفاءة الأداء الوظيفي (شلبي وآخرين، 2017).

وتسعى جميع المؤسسات من خلال كوادرها البشرية، لتحقيق الكفاءة والفاعلية في أداء العمل الإداري لأجل تحقيق جميع الأهداف الموضوعة لها، فهي تولي اهتماماً كبيراً في تطوير أداء موظفيها وتنميته بالشكل الملائم مع أهدافها، وتحقق ذلك بإتباع الأساليب الإدارية الحديثة، التي تعد من أسس العمل في تلك المؤسسات، ومن ضمن هذه الأساليب الاهتمام البالغ بثقافة المؤسسة وعاداتها، فهي تعد من أهم ملامح وجود الإدارة الحديثة في التطبيقات الإدارية، وتعتبر من العناصر التي تهم تكوين جميع المؤسسات، فهي تقوم بدور هام في تطوير الفكر الإداري الحديث وتطبيقه واعتماده، كما تعتبر من العناصر الهامة التي تؤثر في السلوك البشري التنظيمي (درة واخرين، 2015).

ويعتبر الضمان الاجتماعي من الوسائل الهامة، التي تسعى لتوفير الاستقرار، والأمان للموظف وعائلته، من جميع الأخطار التي يمكن أن تشكل تهديداً لمصدر رزقه، سواء وهو داخل الخدمة في وظيفته، أو بعد الوصول لسن التقاعد، ويقوم مبدأ الضمان الاجتماعي على التكافل الاجتماعي، بين الموظفين وجميع افراد

المجتمع، فهو يساهم في توفير جميع متطلبات العيش بحياة كريمة، لجميع الموظفين وعائلاتهم، كما يعد ضماناً أساسياً لتحقيق الحماية الاجتماعية، والعيش الكريم لهم، ويعد الضمان الاجتماعي من مداخل تطور حقوق الإنسان في المستوى المحلي والمستوى العالمي، لأنه جاء من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي يتضمن أن لكل فرد من أفراد المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي كونه عضو ينتمي إليه، ويتحقق ذلك بتحقق الجهود التعاونية الدولية، التي تتفق مع نظم وموارد الدول، وتتضمن كافة الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، والسياسية، التي تعبر عن كرامة الفرد وضمان حرية شخصيته (جدي، 2016).

وقد ظهرت مفاهيم تطبيق الضمان الاجتماعي، في العصر الحديث، التي تعد أهم مسار، هادف لتحقيق الأمان الاجتماعي لدى الموظفين والعاملين في المؤسسات باختلاف أنشطتها، حيث أن فكرة الضمان الاجتماعي قد بدأت كفكرة اجتماعية هادفة، في إحدى الشركات الخاصة، ثم شهدت الفكرة توسعاً ليشمل جميع المؤسسات والشركات بكافة أنواع أنشطتها سواء الصناعية أو التجارية أو الخدمية وغيرها، وفي البداية كانت تهدف إلى تحقيق هدف تغطية العمال بمبالغ مالية في حال التعرض إلى إصابات العمل، إضافة على حالات المرض، أو العجز، وحالات الشيخوخة، كما أصبحت تغطي في وقت متقدم حالة الوفاة (أبو هزيم، 2020).

ويرى (المبيضين، ونجم، 2014) أن أنظمة الضمان الاجتماعي، في كافة الدول يتم تقديمها من قبل مؤسسات حكومية أو عامة، إلا أن الملاحظ في هذه الأنظمة أنها تطورت ووصلت إلى قدرتها على تحسين برامج الضمان الاجتماعي وخدماته، وذلك بأسرع وأفضل الاستجابات لحاجات الموظفين والعمال الذين يتلقون هذه الخدمات، كما تبرز احدى هذه التحسينات في تطبيق برامج الضمان الاجتماعي، من خلال توفير الاهتمام بجميع حاجات من يشملهم هذا الضمان، والعمل على تحسين جودة الخدمات المقدمة، وتحقيق رضاهم المشمولين فيه عن تلك الخدمات المتنوعة، وإن الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين ورضاهم في

العمل هو من العوامل الأساسية في تحقيق رضى المشاركين في الضمان الاجتماعي في جميع المؤسسات، الذي بدوره ينعكس في صورة تحسين أداء المؤسسات، ونتائج أعمالها (المبيضين، ونجم، 2014).

ونظراً لأهمية الضمان الاجتماعي، وتحول الموظفين الذي يشملهم الضمان الاجتماعي في المؤسسات والشركات، إلى مجموعة تمارس الضغط إلى الضغوطات الي تمارس من قبل النقابات العمالية، قامت الحكومات في العديد من الدول بتبني نظام الضمان الاجتماعي، كي تعمل على تحويل هذا الامتياز من النقابات العمالية، وتشرف هي بنفسها على إدارته وتنظيمه، كي تعمل على تحقيق الأهداف والغايات المختلفة من تطبيقها لهذا النظام، وكما ورد في دراسة (الظاهر، 2015) فقد تحولت فكرة الضمان الاجتماعي إلى نظام قانوني، يهدف إلى وضع مجموعة من البنود التي تعتبر كتدابير ضامنة للتخفيف من الأخطار الاجتماعية التي قد يتعرض لها المشاركون في الضمان الاجتماعي، وذلك تعويضاً عن جميع الإجراءات التي سبقت هذه المرحلة، والتي اقتصرت على ضمان تقديم الخدمات الاجتماعية الدائمة، والتي اتصفت بعدم مناسبتها لحجم الخطر الاجتماعي الذي يتعرض له المشاركون في الضمان الاجتماعي (الظاهر، 2015).

ووفق دراسة مركز (ماس، 2016) تساهم برامج الضمان الاجتماعي المتنوعة والشاملة، التي يتم اعتمادها في فلسطين، في رفع جميع مستويات كفاءة أداء الموظفين، والتي تشمل مستوى كبير من التغطية، ووجود المنافع الكافية، وقابليتها للاستدامة، ومن خلال رصد كافة متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي، وتوفير كافة متطلبات اعتماد وتطبيق قانون الضمان الاجتماعي (ماس، 2016).

ووفق دراسة (جميل، 2016) تتوزع خدمات الضمان الاجتماعي في فلسطين، إلى ثلاث مجموعات، وهنّ: خدمات التأمينات الصحية التي تديرها دائرة التأمين الحكومي الصحي التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية، والتي تشمل أيضاً تأمين وكالة غوث اللاجئين الفلسطينيين (أونروا)، والتأمينات الخاصة، والتأمينات الاجتماعية التي تعتمد على تمويل من قبل المشاركين فيها، والتأمينات العسكرية؛ والتأمينات الصحية التي

تدار من قبل هيئة التقاعد الفلسطينية؛ حيث يلاحظ وجود عدد من القوانين ومشاريع القوانين، التي طرحت لفترة طويلة، والتي تشترك في بنودها مع ما ورد من المعايير الدولية (جميل، 2016).

وتفتقد فلسطين لوجود نظام تأمينات اجتماعي فعال، بسبب القيود التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي، كما يعاني التأمين الحكومي الفلسطيني من ضغط كبير على خدماته التي تتدنى نوعيتها، وموارده الضعيفة، وكل ذلك ينعكس سلباً على كفاءة أداء الموظفين، ويسبب تدني في الإنتاجية (ماس، 2015).

وفي هذه الدراسة يتم تناول تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، من خلال عرض العديد من الحلول التي تؤيد تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، ففي هذه الدراسة يتم تناول ما يلي:

الفصل الأول: سياق الدراسة والإطار النظري.

الفصل الثاني: منهجية الدراسة.

الفصل الثالث: نتائج الدراسة.

الفصل الرابع: مناقشة النتائج.

1.2 الإطار النظري

يعد قانون الضمان الاجتماعي حق من الحقوق الإنسانية التي نص عليها الإعلان العالمي في 1948/12/10، وتم الزام كافة الدول بالاعتراف بحق كل فرد بالضمان الاجتماعي، بما فيه توفير التأمينات الاجتماعية بكافة أنواعها، وذلك دون أن يقوم بتحديد طبيعة الحماية المقررة أو مستوياتها، وقد نتج عن هذا الاهتمام الدولي بالضمان الاجتماعي، العديد من الاتفاقيات الدولية التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، ومن أهمها الاتفاقية رقم (102) لعام (1952م) والتي تتناول الحد الأدنى من الأخطار التي يجب تأمينها من قبل الدول الأعضاء في تشريعاتها وأنظمتها الداخلية، وهي تتوزع من ثلاثة إلى تسعة أخطار وهي:

البطالة، وانخفاض الدخل، والمرض، والشيخوخة، والعجز ، وحالات الوفاة، وحوادث العمل، وأمراض المهنة، والولادة والأعباء العائلية.

تعريف قانون الضمان الاجتماعي

لا يوجد تعريف محدد لقانون الضمان الاجتماعي في الفقه القانوني، كما أن معظم القوانين لم تتناول تعريف الضمان الاجتماعي الذي يمكن تعريفه بشكل مختصر بأنه يعبر عن مجموعة محددة من القواعد القانونية التي تقوم بتنظيم التأمينات الاجتماعية، والتي تتناول الأخطار التي يتم التأمين عليها، وتحديد الفئات التي يمكن أن تستفيد منها، وإجراءات الحصول على التعويض من خلال هذا النظام.

والمقصود بالضمان الاجتماعي القانون الذي يتم تطبيقه بشكل متكامل من قبل الحكومة في دول معينة، والذي يشمل كل الموظفين والعمال على اعتبار أنهم يقعون ضمن مسؤولياتها، باختلاف طبقتهم الاجتماعية سواء أكانوا فقراء أم أغنياء، وإن كانوا عمالاً وموظفين في القطاع العام الذي تشرف عليه الدولة والتي يعد ضمن مؤسسات المجتمع المدني، أو القطاع الخاص الذي يشرف عليه رجال الأعمال وقطاعاته، ولا يمكن الاقرار بتوفر نظام شامل للضمان الاجتماعي، ولكن هذا النظام يغطي فئات العمال المشتركين فيه من خلال اشتراكات محددة لتمويل هذا النظام (الظاهر، 2015).

والضمان الاجتماعيّ يعبر عن برنامج يتكون من كافة أنواع الدخل الذي يتم الحصول عليه من نظام التقاعد، إضافة إلى دخل الرعاية الطبيّة، ومستحقات الوفاة، ويعد نظام الضمان الاجتماعي من أكبر البرامج التي تشرف عليها الحكومات في كافة دول العالم، ويعرَّف الضمان الاجتماعيّ بأنّه أحد الوسائل التي تساهم في توفير الرعاية الاجتماعيّة للعمال، وتقدم خدمات التأمين الاقتصادي لحاجاتهم؛ عن طريق اشراف الحكومة على هذا النظام وتمويله، والعمل على تغطية متطلباته من خلال اشتراكات العمال، ومن التعريفات الأخرى للضمان الاجتماعي بأنه برامج خاصة ومعتمدة تساعد العمال على الاستفادة من هذا النظام عند التعرض لإصابة أو مرض، أو في حالات العجز والشيخوخة (ماس، 2016).

وهناك من عرفه أيضاً على أنه نظام من النظم القانونية التي تهدف إلى توفير الضمانات لعيش العمال بكرامة، ومن خلال توفير حماية شاملة لتوفير القدرة لهم على العمل، والمساهمة في توفير دخل بديل كتعويض عن الدخل الذي تم قطعه نتيجة ظروف المرض، أو حدوث العجز، أو الإصابات أو الشيخوخة، أو بسبب البطالة، ويساهم هذا النظام في توفير المساعدة لهم على تغطية أعبائهم العائلية، وفق الظروف التي يعيشونها مثل الزواج، ومراعاة الوالدين، والنفقات التي تنتج عن المرور بحالات المرض، والعجز والوفاة، والتي يقررها بنود القانون الذي ينظم الضمان الاجتماعي (عبيد وبوحادة، 2015).

وقد شهد نظام الضمان الاجتماعيّ عدة مراحل وتطورات في الحقب التاريخية المتوالية؛ فقد برزت أول أفكار الضمان الاجتماعي في القرن التاسع عشر للميلاد، ونتيجة لحدوث الأزمة الاقتصادية العالمية التي وقعت عام (1929م)، ظهر نظام الضمان الاجتماعي بملامحه الحديثة، في مطلع القرن العشرين الميلادي؛ وبعد ذلك انتشر نظام الضمان الاجتماعي بشكل كبير، نتيجة حاجة المجتمعات لوجود نظام ضمان اجتماعي يوفر الحماية للعمال، ويضمن لهم الحفاظ على حقوقهم وحقوق عائلاتهم، وذلك في الفترة ما بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية (المالكي وآخرين، 2012).

ويعرف المكتب الدولي للعمل نظام الضمان الاجتماعي على أنه النظام الذي يشمل حصول العمال على الرعاية الاجتماعية والصحية، والذي يضمن لهم أيضاً توفر الدخل المناسب، في حالات المرض والعجز، والشيخوخة، وحالات المرور بفترات البطالة، وإصابات العمل، وفي حالات فقدان معيل الأسرة .(CIESLIK, 2015)

ويرى الباحث أن تطبيق الضمان الاجتماعي، مر في عدة مراحل وخطوات باختلاف العصور؛ نتيجة عدة مخاطر يتعرض لها العمال، وتشكل تهديداً لحياتهم، وبرز التوجه نحو تطبيق الضمان الاجتماعي في ظل تنامي كافة المخاطر، والبحث عن نظام يحقق الاستقرار لحياة العمال ويلبي كافة احتياجاتهم، والتي توفر

لهم كافة متطلبات الحفاظ على حياتهم في الحالات التي تطرأ ومن أهمها، حالات المرض أو العجز، وحالات الشيخوخة وعدم القدرة على تحقيق الدخل، وفي حالات التعرض لإصابات العمل وفي حالات الوفاة.

خصائص الضمان الاجتماعي

يتميز الضمان الاجتماعي بعدة خصائص أهمها (جدي، 2016):

1. إن نظام الضمان الاجتماعي يعد نظاماً إجبارياً يلزم كافة العمال، وأرباب العمل، من خلال الاشتراك فيه باختلاف أنشطتهم، فهو يعد نظام من الأنظمة التكافلية في المجتمع، وبالتالي يتحقق في أن العامل ورب العمل، يشتركون في دفع أقساط الضمان الاجتماعي، مقابل مساهمة الحكومة في تقديم تبرعات وإعانات لصندوق الضمان الاجتماعي وتشرف عليه.
2. إن نظام الضمان الاجتماعي يعتبر نظاماً شاملاً لكافة العمال، سواء العمال الذين على رأس عملهم، أو العمال العاطلون عن العمل، سواء لفترة معينة لحين التحاقهم بعمل جديد أو العمال الذين تعرضوا للبطالة.
3. اشراف الحكومة على نظام الضمان الاجتماعي، من خلال إنشاء صندوق الضمان الاجتماعي والإشراف على أعماله وتنظيمه.
4. يضمن نظام الضمان الاجتماعي استمرار الدخل لدى العمال، في عدة حالات تتضمن انقطاع الدخل، ومن ضمنها المرض أو العجز، أو الشيخوخة أو الوفاة.
5. يضمن نظام الضمان الاجتماعي تعويض كافة التكاليف التي يتكبدها العمال كتكاليف للعلاج في حال التعرض للمرض.
6. يعمل نظام الضمان الاجتماعي على تحقيق التكافل الاجتماعي، بين جميع العمال ويساهم في تحقيق قوة تماسك واستقرار المجتمع.

7. يضمن نظام الضمان الاجتماعي استمرارية دخل العمال في فترة ما بعد التقاعد، ليوفر لهم قوة شرائية لتلبية كافة احتياجاتهم.
8. يعتبر نظام الضمان الاجتماعي كنظام قانوني اجتماعي يساهم في تحقيق الأمن الاقتصادي للعمال خاصة عند التعرض للأخطار الاجتماعية أو الأخطار المهنية (Collège, 2011).

ويرى الباحث أن هناك عدة خصائص لنظام لضمان الاجتماعي ومنها توفير الحماية الشاملة لجميع العمال، والحفاظ على حياتهم، وتوفير احتياجاتهم كافة، وخاصة في حال الوصول لمرحلة الشيخوخة، وعند عدم قدرتهم على أداء العمل.

أهداف صندوق الضمان الاجتماعي

يهدف نظام الضمان الاجتماعي لتحقيق الأهداف الرئيسة التالية وهي (بركان، 2018):

1. يحد نظام الضمان الاجتماعي من انعدام الأمن في تحقق الدخل للعمال، والعمل على تقديم تعويضات تتناسب مع احتياجات العمال، والتي تعد حقاً قانونياً من حقوقهم.
2. يحد نظام الضمان الاجتماعي من انعدام المساواة بين العمال، ويساهم في التوزيع العادل للطبقات الاجتماعية محققاً للعدالة الاجتماعية.
3. يقوم نظام الضمان الاجتماعي بتحقيق الحماية للطبقة العاملة من الاستغلال والحاجة، ويضمن لهم القدرة على تحمل الأعباء الاجتماعية والاقتصادية.
4. يساهم نظام الضمان الاجتماعي في إيجاد فرص عمل جديدة للعمال، والمساهمة في توفير حياة كريمة له ولأسرته من خلال تخصيص راتب خاص للعاطلين عن العمل، أو تخصيص راتب تقاعدي لأسرته عند بلوغه السن التقاعدي أو عجزه أو مرضه أو وفاته.

5. يعزز نظام الضمان الاجتماعي برامج الأمن الاجتماعي للعمال، وتشجيعهم غير المباشر للعمل من خلال ما توفره برامج الضمان الاجتماعي، من رعاية وحماية، وتقديم ضمانات مادية (Conseil, 2015).
6. يسهم نظام الضمان الاجتماعي في إنجاح خطط التنمية الاجتماعية، والتنمية الاقتصادية من خلال خلق فرص عمل جديدة، والمساهمة في المشروعات الاقتصادية المحلية (أبو هزيم، 2020).

ويرى الباحث أن من أهداف الضمان الاجتماعي العمل على توفير التأمين الصحي للعمال، ضد إصابات العمل وأمراض المهنة، والعمل على تعزيز جهود التوعية الصحية المهنية السليمة، والتي تساهم في تخفيض عدد إصابات العمل، وخفض مخاطرها فهي تعزز قيم التكافل الاجتماعي، وتحقق التضامن بين كافة العمال في المجتمع.

أهمية نظام الضمان الاجتماعي

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي نظام تأمين يسعى لتقديم العلاج، ويساهم في مواجهة ما يتعرض له العمال من أخطار في مسيرة حياته المهنية والاجتماعية، وتظهر أهمية ذلك من خلال ثلاث زوايا وهي كما يأتي:

أولاً: الأهمية الاجتماعية

يهدف نظام الضمان الاجتماعي إلى تحقيق التعاون بين العمال، وبالتالي يساهم في ضمان خطر معين، يشترك كل من العمال ورب العمل، والحكومة التي تشرف على نظام التضامن الاجتماعي في تغطيته مادياً عند تعرض العمال للخطر أو الإصابة، وتتجلى الأهمية الاجتماعية لنظام الضمان الاجتماعي من خلال القوانين التي تنظم العمل مثل، قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، وقانون التأمينات الاجتماعية، وما يترتب على ذلك من إنشاء الصناديق الخاصة بذلك، مثل صندوق الضمان الاجتماعي، التي تسهم بشكل كبير في توفير العلاج للعمال ضد أي خطر يصيبهم وتدفع التعويضات لهم في سبيل علاجهم (جدي، 2016).

ثانياً: الأهمية النفسية

إن نظام الضمان الاجتماعي يساهم في إزالة الخوف لدى العمال من كافة الأخطار التي تحدث فجأة، وهذا يكفل بأن يشعر العمال بالأمان، وتحقيق الراحة النفسية من خلال ضمان ما تتسبب به الحالات الطارئة التي قد تستجد، وبالتالي تحقق لهم الطمأنينة على مستقبلهم، فالعامل عندما يشعر بالأمان عند قيامه بعمله، يشعر بالراحة النفسية عندما يجد تعويضاً عند حدوث أي حادث فجأة، وتبرز الأهمية النفسية التي يحققها الضمان الاجتماعي (والي، 2020).

ثالثاً: الأهمية الاقتصادية

يعد نظام الضمان الاجتماعي من أهم الوسائل لتحقيق الادخار، من خلال تجميع رؤوس الأموال التي تتكون من جميع أقساط واشتراكات العامل، والتي تشكل رصيداً هاماً لتغطية المخاطر التي قد يتعرض لها، وهذا الرصيد يوظف في عمليات استثمارية، حيث يشكل نظام الضمان الاجتماعي عاملاً مشجعاً لتكثيف الاستثمارات في المشاريع دون الخوف من فشلها (رقيق، 2019).

ويرى الباحث أن التغيرات الاقتصادية التي تحدث لها تأثير مباشر على تطور نظام الضمان الاجتماعي وتغيير نمطه، حيث أن التقدم الاقتصادي والاجتماعي، والحاجة إلى الأمان المهني والاجتماعي في ظل الظروف التي يمر بها العمال، أبرزت أهمية وضرورة إنشاء ضمان اجتماعي يوفر الحماية والضمان اللازمين للعامل مقابل مساهماته في صندوق الضمان الاجتماعي.

نطاق الضمان الاجتماعي من حيث الأشخاص

هناك عدة فئات من الأفراد المستفيدين من امتيازات نظام الضمان الاجتماعي، وهم:

أولاً: العمال بأجر، والعمال بغير الأجر، والعمال الملحقين بالأجر: ويقصد بالعمال بأجر بأنها الفئة التي تشمل جميع العمال المهنيين الذين يقومون بالأعمال اليدوية، أو الفكرية، لحساب أرباب العمل، ويكونون

تحت إشرافهم وتوجيههم ورقابتهم، وذلك مقابل الحصول على أجر محدد، أما العمال بغير أجر، فهم جميع العمال الذين يؤدون وظائف وأعمال وأنشطة مهنية من غير الحصول على أجر، فهم يقومون بتأدية الأعمال لصالحهم ولحسابهم الخاص، وهم لا يتبعون لمشرف أو مدير يقوم بتوجيههم ورقابتهم، بينما العمال الملحقين بالأجر فيقصد بهم (أبو هزيم، 2020):

1. العمال الذين يقومون بوظائفهم وأعمالهم في البيوت.
2. العمال الذين يمارسون وظائف تقديم الخدمات لأرباب العمل، مثل الخدم والبواب.
3. العمال الذين يمارسون مهن، وتدفع لهم رواتب شهرية تشكل نصف المبالغ التي لم تتجاوز الحد الأدنى للأجور.
4. الفنانون والممثلون في المسرح والسينما، والمؤسسات الترفيهية الذين تدفع لهم مكافآت.

ثانياً: ذوي الحقوق: يقصد بذوي الحقوق كل من (عبيد وبوحادة، 2015):

1. زوج المشترك بنظام الضمان الاجتماعي: وهم الفئة المستفيدون من التغطيات التي لايشملها الضمان الاجتماعي لأزواجهم، بشرط ألا يمارسون أنشطة مهنية مأجورة.
2. الأولاد المكفولون وهم: أبناء العمال المكفولون، والذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، والأولاد البالغون أقل من 25 سنة الذين لهم عقد ويتلقون أجور أقل من الحد الأدنى للأجور.

ثالثاً: الفئات الخاصة: وهم طلبة وشبه أجير: وهم يشكلون فئة الفنانين والسائقين وغيرهم وكل عامل لم يرد تصنيفه ضمن الفئة الأولى والثانية (مثل أبناء الشهداء وغيرهم).

ويرى الباحث أنه يوجد عدة فئات ضمن كل فئة رئيسة وأهمها العمال والموظفون المؤمنون والمستخدمون أو أرباب العمل الذين يمارسون نشاطا لمصلحتهم الخاصة مثل الحرفي والتاجر والمقاول وأصحاب المهن الحرة.

حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي

إن أنواع التغطية التي يشملها نظام الضمان الاجتماعي تختلف باختلاف الدولة التي تطبق هذا النظام، ويعود سبب ذلك لاختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية السائدة، كما أنها تختلف وتتبدل من وقت لأخر وفق العامل الزمني:

أولاً: الضمان على المرض: إن نظام الضمان الاجتماعي، يشمل الضمان على تعويضات المرض للعمال، ويشتمل على كفالة تكاليف العلاج والأطباء والأدوية وفق ما يحتاجه المريض لضمان شفائه من المرض، وتغطية الفترة التي أبعدت العامل عن العمل لضمان حياة كريمة لأسرته من خلال تعويضات مالية محددة، وذلك كبديل عن أجرته، إضافة إلى تقديم المعونات المتنوعة العينية والمادية له ولعائلته، وبالتالي يتحقق الدور المأمول للضمان الاجتماعي للحفاظ على الاقتصاد المحلي، واستمرارية العملية الإنتاجية (والي، 2020).

ثانياً: الضمان على الأمومة: وتغطي تكاليف الحفاظ على صحة الأم ومولودها، ومتابعتها خلال ولادتها للحفاظ على صحتها وصحة مولودها، وتتضمن نفقات العلاج والمتابعة للحمل والولادة، إضافة لنفقات الرعاية الصحية ومتطلباتها، وتوفير العلاجات الملائمة لكل مرحلة، إضافة إلى التعويض عن الدخل بسبب الانقطاع عن العمل، والتفرغ للولادة ورعاية الطفل بعد الولادة لفترات محددة (بركان، 2018).

ثالثاً: ضمان العجز: يشمل الضمان الاجتماعي النفقات الخاصة التي تشمل تغطية العامل في حالات العجز، المتمثلة في عدم قدرته على القيام بعمله، بصفتها حالة تؤثر على حياة العامل، وعلى سلامته الجسدية، وتنعكس على قوته البدنية، وبالتالي تؤثر على قدرته على العمل، فيمكنه الضمان الاجتماعي من الحصول على دخل يزيد عن دخله، الذي كان يحصل عليه قبل إصابة، ويحصل على هذا الضمان المادي، في تاريخ العلاج الذي يتلقاه العامل، أو في وقت الكشف الطبي للأمر الذي تسبب بعجزه (رقيق، 2019).

ويرى الباحث أن قانون الضمان الاجتماعي بصيغته الحالية لا يساهم في تحقيق الحماية للعمال من تآكل الأجور، ومن غلاء المعيشة، ولا يحقق العدالة في توزيع الدخل، فيشعر العامل أن هناك انسجام بين أهداف أرباب العمل والحكومة لوضع بنود القانون على هيئته الحالية.

الالتزامات الملقاة على عاتق العمال المستفيدين من الضمان الاجتماعي

من بين الالتزامات التي تقع على عاتق المستفيدين من الضمان الاجتماعي ما يلي:

1. **التصريح بالنشاط:** وهو قيام رب العمل بالتبليغ عن لأنه يزاول النشاط غير المأجور، إضافة إلى تبليغه عن تشغيل العمال لديه خلال مدة محددة من بداية نشاطه ومن بداية تشغيله للعمال، لدى صندوق الضمان الاجتماعي الذي تشرف عليه الحكومة، ويتم هذا التصريح من خلال تعبئة استمارة تنظمها هيئات الضمان الاجتماعي، وتتضمن تعريف مفصل برب العمل وخصائصه وخصائص النشاط الذي يباشره، ومواصفات العمال الذين يعملون لديه ومعلوماتهم التفصيلية (بلهيوفي وبوسعيدن، 2017).

2. **التصريح بالعمال:** فرض قانون الضمان الاجتماعي من خلال بنوده، على رب العمل أن يقوم بالتبليغ عن جميع العاملين لديه في نشاطه المصرح به، خلال مدة معينة من تشغيلهم، وتقديم كشوفات تعدها هيئة الضمان الاجتماعي، تتضمن معلوماتهم التفصيلية، وتسلم إلى هيئة الضمان الاجتماعي (أبو هزيم، 2020).

3. **التصريح بالمداخيل والأجور:** فرض قانون الضمان الاجتماعي على رب العمل أن يقوموا بالتصريح عن المداخيل للعمال بالنسبة لغير الأجراء، وكذلك التبليغ عن الأجور بالنسبة لأصحاب العمل، حيث يتم التصريح كما يلي (عبيد وبوحادة، 2015):

أ. التصريح بالمداخيل: يلتزم أصحاب المهن الحرة من أرباب العمل، المسجلين لدى هيئة الضمان الاجتماعي بالتصريح بكافة الدخول السنوية لغير الأجراء، المعدة من قبل الدوائر الضريبية، باعتبار

هذا الدخل هو الأساس المعتمد عليه، للقيام بحساب نسبة مساهمة العامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

ب. التصريح بالأجور: يفرض قانون الضمان الاجتماعي على أرباب العمل التصريح بالأجور، للعمال الذين يعملون لديه، بشكل شهري أو بشكل سنوي.

4. دفع الاشتراكات: الزم قانون الضمان الاجتماعي أرباب العمل، والعمال المشتركين في الضمان الاجتماعي، بدفع الاشتراكات التي تستحق عليهم والتي أقرها قانون الضمان الاجتماعي، لهيئات الضمان الاجتماعي، وذلك بحسب فئة العمال الأجراء أو غير الأجراء (بلهيوفي وبوسعيدن، 2017).

ويرى الباحث أن البدء بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي على العاملين الفلسطينيين في القطاع الخاص في مرحلته الأولى سيغطي ثلاثة جوانب وخدمات اجتماعية، وهي مكافأة ومستحقات نهاية الخدمة، وبدل الشيخوخة وإصابات العمل، ومستحقات الأمومة للنساء العاملات.

متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي

إن قانون الضمان الاجتماعي لم يطبق في فلسطين لحد إعداد هذه الدراسة، حيث إن البدء بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي على العاملين الفلسطينيين في القطاع الخاص في مرحلته الأولى، ومن متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي ما يلي:

أولاً: متطلبات التغطية بأجر أو راتب

أنشأ نظام الضمان الاجتماعي لخدمة العاملين بأجر أو براتب، ولكن بعد توسع نطاق تطبيق بنود القانون الخاص بالضمان الاجتماعي، واعتماده للتعبير عن حقوق جميع العمال، بدأت تظهر متطلبات التغطية الشاملة، فعلى الرغم من ارتفاع التوقعات لتغطية الضمان الاجتماعي بالتوازي مع تحقيق التنمية الاقتصادية، إلا أن ذلك لم يتحقق رغم وجود القوانين واللوائح التنفيذية التي تنظم الضمان الاجتماعي، ويعزى سبب ذلك

إلى ضعف تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، وبذلك، بقيت التغطية مقتصرة على العاملين بأجر أو براتب، في حين أن العديد من العمال لا يحصلون على الاستفادة من أي تغطية شاملة أو جزئية، وبالتالي فإن الضمان الاجتماعي الشامل يطبق فقط في الدول التي تتصف بالدخول العالية (مسيف، 2016).

ولم يتم وضع كافة التدابير لتوفير متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي، بشكل يساهم في ايجاد مستوى معين ومحدد من التغطية الاجتماعية للعمال في الكثير من الدول التي تتصف بانخفاض مستوى دخلها، ونتيجة لذلك، يبقى الضمان الاجتماعي المرتبط بالاستخدام، باعتباره العمود الأساسي لمتطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي، في حين يبقى عدد من العمال غير مستفيدين من أي تغطية شاملة أو تغطية جزئية (أبو عرة، 2013).

ثانياً: متطلبات الملائمة الاجتماعية والاقتصادية

إن توفير متطلبات التغطية يرتبط بشكل كبير في تطبيق متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية، فلا يمكن توفير تغطية جيدة، ما لم تتوفر الإعانات الملائمة، التي ترتبط بمفاهيم أخرى أوسع نطاقاً من الملاءمة، وهي تأخذ بعين الاعتبار كافة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، وتعتبر إعانات الضمان الاجتماعي ملائمة إلى حين (والي، 2020):

1. مساهمتها في تحقيق النتائج المتوقعة، من تطبيق متطلبات الضمان الاجتماعي كتلبية احتياجات العمال الذين يواجهون مخاطر الحياة، وعندما تكون العلاقة بين مستويات التعويضات، والاشتراكات المدفوعة خلال الحياة العملية، عادلة، فتحقق الملاءمة الاجتماعية.

2. تتعاون مع أدوات السياسات المالية، وسياسات العمالة، والسياسات الاقتصادية، ولا تتسبب بحدوث نتائج اقتصادية غير مرغوب فيها، ويطلق على ذلك الملاءمة الاقتصادية.

ثالثاً: متطلبات مواجهة التحدي التمويلي

وتشمل متطلبات مواجهة التحدي التمويلي مجموعة من العناصر والبنود التي تساهم في توفر متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي، ويمكن عرض ذلك كما يلي (أبو عرة، 2013):

1. إن تكلفة تطبيق الضمان الاجتماعي، التي تقع على العمال وأرباب العمل، تعتمد على حجم ونسبة المشاركة في الضمان الاجتماعي، ومدى تأثيره على سير حياتهم.
2. تحديد تكلفة الجهة الضامنة، كالتأمينات الاجتماعية، أو الجهات المتكفلة بمواجهة مخاطر الضمان الاجتماعي، عند حدوث فشل في التغطية.
3. تحديد تكلفة رفع مستويات الإنفاق ضمن خطة الضمان الاجتماعي على الجوانب الاجتماعية، وتوفير كافة متطلبات تلبيتها من دعم مالي، وتحديد حجم الموارد المالية التي يمكن تخصيصها لمواجهة متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي.

رابعاً: متطلبات مواجهة التحدي التشريعي

وفيما يتعلق بمتطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي، لمواجهة التحديات التشريعية، يتضمن بتحديد مركز قانون الضمان الاجتماعي بين القوانين التي تنظم علاقات العمال بأرباب العمل، وتصنيفه بينها، حيث يحكم قانون الضمان الاجتماعي العلاقات بين العمال وأرباب العمل والحكومة، وهي الجهة التي تشرف على تطبيق الضمان الاجتماعي وهي مؤسسة الضمان الاجتماعي (المالكي وآخرين، 2012).

ويرى الباحث أنه من حيث متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي فإن الصلاحيات التي تضمنتها هيئة الضمان الاجتماعي تعتبر صلاحيات وامتيازات تمنحها الهيئة، باعتبارها مؤسسة تتمتع بالشخصية الاعتبارية ولها الاستقلال المالي والإداري.

تقييم الموظفين لمتطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي

إن متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي، تشمل عدة أوجه ومن ضمنها توفر متطلبات التغطية، ومتطلبات الملاءمة الاقتصادية والاجتماعية، ومتطلبات التمويل، فهي تؤثر بشكل مباشر وفعال، باختلاف الموظفين والعمال في كافة المؤسسات سواء الخاصة أو العامة، ووفق المستوى الوظيفي، سواء مستوى الإدارة التنفيذية، أو الإدارة الوسطى، أو الإدارة العليا، ووفق المؤهلات العلمية لهم باختلاف مستوياتها، ومستوى الخبرات المكتسبة عبر سنوات الخبرة، ووفق مستويات الدخل المختلفة للموظفين، فيمكن بفضل الإدارة الراشدة، توفير متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي، وتخصيص الموارد اللازمة من حيث الحجم، وضمان حد أدنى من الملاءمة، وينبغي توفير الحيز المالي والحيز السياسي بفضل الإرادة السياسية، والاستثمار في المؤسسات الفعلية، وينبغي أن ينصب تركيز هذه السياسات الاقتصادية والاجتماعية على أهداف العمالة المنتجة، مدعومة بالإدارة السديدة القائمة على حوار اجتماعي مستنير (بن عزوز، 2020).

ويمكن إيجاد توازن بين متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي، التي تتمثل في التغطية المرتفعة، وملائمة التمويل، وتوفير مستويات الحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي، ويكتسي التوصل إلى هذا التوازن في النقاشات التي تتناول الإصلاحات الضرورية لتكييف نظم الضمان الاجتماعي مع التغيرات الديموغرافية؛ وتتجدد أهمية هذه المسألة بشكل سريع في مرحلة ما بعد الأزمة الراهنة حيث ينبغي تسديد رزم الحوافز الكبيرة من الإيرادات العامة، وتشكل الإدارة الاجتماعية السديدة والمسؤولة التحدي الأساسي لجميع النظم الوطنية للضمان الاجتماعي (جدي، 2016).

كما أن متطلبات تطبيق الضمان الاجتماعي المالية المنخفضة الدخل تؤثر بشكل مباشر في نسبة التغطية والإنفاق على الخدمات الاجتماعية، حيث أن الإنفاق على الصحة وخدمات التقاعد يشكلان الحيز الأكبر من إنفاق الدول النامية على الخدمات الاجتماعية (مسيف، 2016).

ويرى الباحث أن عدم تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يعود إلى أن المستفيد من قانون الضمان الاجتماعي هم كل العاملين الذين ينطبق عليهم قانون العمل الفلسطيني، وجزء من القطاع الخاص الذين لا ينطبق عليهم قانون التقاعد العام، ولا ينطبق عليهم قانون القوى والمعاشات، وجزء من العاملين لدى المنظمات الدولية.

1.3 الدراسات السابقة

عند البحث عن الدراسات السابقة تبين أنه لا يوجد العديد من الدراسات السابقة التي تناولت محور متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، وشهدت فكرة الضمان الاجتماعي تطوراتٍ متنوعة خلال العصور المختلفة؛ بسبب ظهور العديد من المخاطر التي تُهدّد حياة الإنسان بشكلٍ عام؛ لذلك أصبح الأفراد في المجتمعات بحاجةٍ مُتزايدةٍ للضمان الاجتماعيّ، بالتزامن مع اختلاف تقدير المخاطر الاجتماعيّة، وعدم الاتفاق على مفهوم واحد لها يُساهم في توضيح الفكرة الخاصة بها؛ وخصوصاً مع تشابه أغلب المخاطر بمجموعة من الخصائص المشتركة والنتائج التي تؤثر على حياة الإنسان بشكلٍ عام، ومن المعلوم أن توفر برامج الضمان الاجتماعي تساهم في تحسين الأداء ورفع كفاءته وزيادة إنتاجية العاملين ورضاهم عن بيئة العمل.

أولاً: الدراسات التي تتعلق بمتطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر

دراسة (أبو عرة، 2013) بعنوان "حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)": وتتلخص هذه الدراسة في البحث في مجموعة من الحقوق العمالية التي جاء بها كلا من قانون العمل الفلسطيني وقانون الضمان الاجتماعي الأردني، والباحث تناول هذه الحقوق في قانون الضمان الاجتماعي الأردني وذلك لتكون دراسة استشرافية مستقبلية عند وضع قانون ضمان اجتماعي فلسطيني، وتبين من نتائج الدراسة أن مكافأة نهاية الخدمة وهو حق يكتسبه العامل عند انتهاء عمله لدى صاحب العمل، وتتوفر تغطية العاملين براتب او بأجر في قانون الضمان الاجتماعي، وقد حدد قانون العمل الفلسطيني

مقدار هذه المكافأة وأحكامها مما ينعكس على كفاءة أداء الموظف بالإيجاب، ويوصي الباحث بضرورة اقرار قانون ضمان اجتماعي فلسطيني إلى جانب قانون العمل وذلك لأهميته وضرورته في الحياة العملية للعامل والأشخاص العاديين، وأن يشمل هذا القانون الأهداف والسن القانوني الذي لم يغطيه قانون العمل.

وفي دراسة (المبيضين ونجم، 2014) والتي كانت بعنوان "أثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني على مستوى الرضا عن الأداء في المؤسسة في مدينة عمان": فقد هدفت الدراسة تعرف أثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني على مستوى الرضا عن الأداء في المؤسسة في مدينة عمان، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة عشوائية من المنتفعين من خدمات الضمان الاجتماعي وكان عددهم (120) فرداً، وتم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى مدينة عمان، بالإضافة إلى أن درجة الرضا عن الأداء في الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني كان مرتفعاً وخاصة في مجال تغطية العاملين براتب او بأجر، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للخدمات التي تقدمها المؤسسة على مستوى الرضا المؤسسة كان مرتفعا عن أداء المؤسسة تبعاً لمتغيرات (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة)، وأوصت الدراسة بضرورة دعوة مؤسسة الضمان لتبني إجراء المسوح والدراسات الدورية السنوية التي يشارك بها العاملون ومتلقو الخدمة لاستطلاع الآراء وقياس الاتجاهات نحو خدماتها وخصائصها وجودتها وتطور مستويات الرضا عنها.

أما دراسة (جدي، 2016) والتي كانت بعنوان "دور نظم المعلومات الالكترونية في تحسين أداء صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية تبسة": فتشير إلى أثر نظام المعلومات القائم على الحاسوب على أداء ونتائج صناديق الضمان الاجتماعي في المؤسسات الحكومية الجزائرية، حيث تناولت الدراسة دور وتأثير نظام المعلومات الحديث الذي تم تطبيقه في هذه المؤسسات، والخاص بصندوق الضمان الاجتماعي والهادف لضمان سير العمل بالمتعلق بتحصيل المستحقات، وهيئة إدارة الرقابة الادارية والمنازعات التابعة

لصندوق (CASNOS)، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مساهمة هذا النظام (SYSCAS) بشكل فعال في الرفع من أداء الصندوق من خلال الدقة والسرعة في معالجة العمليات وخاصة المعاملات التي تتعلق بتغطية العاملين براتب او بأجر، كما أوصت الدراسة بتدريب مشغلي النظام بشكل مستمر وتطوير نسخة أقل تعقيدا للنظام مزودة بخاصية الاتصال بالمنخرطين عبر الانترنت من أجل تخفيض تكاليف الطباعة، وتم اقتراح تطوير نسخة خفيفة (SYSCAS Light Version) متوافقة مع أجهزة الهاتف المحمول لتسهيل العمل الميداني للمراقبين وربطهم بالنظام الام للصندوق، مما ينعكس إيجابا على أداء الصندوق.

ثانياً: الدراسات التي تتعلق بمتطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية

ودراسة (ماس، 2016) بعنوان " الضمان الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية: الوضع الراهن والتحديات –دراسة استكشافية": والتي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ثلاثة موضوعات، الأول: برامج الضمان الاجتماعي للعمال في الأراضي الفلسطينية، الثاني: أنظمة الرعاية الاجتماعية المؤسسة في الضفة الغربية وقطاع غزة، الثالث: المساعدات الاجتماعية، وتم تناولها في إطار تقييم أولي يركز على التغطية والمنافع والتمويل، واستخدم المنهج الوصفي الاستكشافي، وتبين الدراسة أن خدمات الضمان الاجتماعي تتوزع في الأراضي الفلسطينية على ثلاث وحدات رئيسة، تجري إدارتها من جهات مختلفة، فخدمات الضمان الاجتماعي المبنية على الاشتراكات، بما في ذلك معاشات التقاعد وتأمينات إصابات العمل والعجز والوفاة تدار من قبل هيئة التقاعد الفلسطينية، أما تحويلات الأسر والمساعدات الممولة من خزينة السلطة والمساعدات الخارجية فتديرها وزارة التنمية الاجتماعية، ومن توصيات الدراسة: الانطلاق من أساس أن توفير حد أدنى من الضمان الاجتماعي هو من استحقاقات المواطنة، وليس إحسانا أو فعل خير، وذلك من خلال الاحتكام إلى القانون الأساسي، واستكمال منظومة القوانين الخاصة بهذا الحقل.

وفي دراسة (بن عزوز، 2020) بعنوان "سياسة الضمان الاجتماعي في الجزائر بين تحديات تحقيق التوازن المالي للصناديق وتكريس العدالة الاجتماعية مقارنة بفرنسا (1983-2018)": التي هدفت إلى تناول سياسة الضمان الاجتماعي في الجزائر وفرنسا للتعرف على أهم المراحل التاريخية التي سبقت تأسيس نظام الضمان الاجتماعي، ومن ثم تحديد الأسباب والمفاهيم، والتحديات، وتطوراته في مختلف دول العالم، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي من خلال مراجعة تطور قانون الضمان الاجتماعي والتحديات التي رافقت تطبيقه في الجزائر وفرنسا.

ولقد توصلت الدراسة إلى أن حكومات الدول الأوربية تبنت سياسات الرعاية والضمان الاجتماعي وأدرجتها في قوانينها وأهم بنودها متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية، ومن الدول الأوربية انتشرت سياسة الضمان الاجتماعي لتعم كل دول العالم، وفي هذه المرحلة كانت الجزائر وعلى غرار الدول العربية والأفريقية مستعمرة، فكانت قوانين الدولة الفرنسية تطبق في الأراضي الجزائرية التي اعتبرتها جزءا منها، لكنها كانت تميز بين المستعمرين والجزائريين في منحهم المزايا التأمينية ولم تكن هناك فروقٌ تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، مستوى الدخل، كما أنه زادت المخاطر التي تهدد العمال من جراء استخدام الآلة بل وفقد العديد منهم مناصبهم، وبالتالي زادت معها حدة الفقر، وهذا ما دفع العمال إلى تنظيم أنفسهم على شكل تكتلات وجمعيات نقابية للدفاع عن مصالحهم، حيث ساهمت هذه التشكيلات في تعبئة وتجنيد العمال، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة مراجعة القانون وبنوده لتعديل الفقرات الخاصة بحقوق العمال.

بينما **دراسة (أبو هزيم، 2020) بعنوان "التأمينات الاجتماعية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني والهيئة العامة للتأمين الاجتماعي في مملكة البحرين دراسة مقارنة"**: تناولت تفاصي هامة حول أهمية التأمينات الاجتماعية التي تشرف عليها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في عمان، والهيئة العامة للتأمين الاجتماعي في مملكة البحرين، والتعرف إلى الفروقات والتشابه بين النظام المطبق للتعامل مع

التأمينات الاجتماعية في هاتين الدولتين، وبناء على ذلك استخدم المنهج المقارن من خلال إجراء كافة المقارنات بين الأنظمة التي تطبق في الدولتين.

وتوصلت الدراسة إلى قيام كل من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني والهيئة العامة للتأمين الاجتماعي البحريني بتطبيق التأمينات الاجتماعية على مراحل منذ منتصف السبعينيات من أجل تحقيق الحماية الاجتماعية للمشتركين، إضافة إلى تعزيز توفير متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية، كما بينت الدراسة وجود عدد من التأمينات المطبقة لدى كل من المملكة الأردنية الهاشمية ومملكة البحرين وهي تأمينات العجز والوفاة والشيخوخة وإصابات العمل والتعطل عن العمل، ولم ترصد الدراسة فروقاً بين المبحوثين تبعاً لمتغيرات المستوى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، وأوصت الدراسة بضرورة قيام المشرع الأردني بزيادة مرات صرف تعويض التعطل عن العمل وعدم اختصارها على ثلاث مرات فقط، وأوصت الدراسة المشرع البحريني بتوحيد كافة العاملين في القطاع العام والخاص تحت مظلة الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي.

وفي دراسة (Singh, 2015) بعنوان " Organizational effectiveness of select Indian social security organizations-A diagnostic study": فقد هدفت الدراسة للتعرف على الفاعلية التنظيمية لمجموعة مختارة من منظمات الضمان الاجتماعي الهندية بالعلاقة بين مجموعة من العوامل المستقلة: التركيز على رضا العاملين والزبائن، وجودة البرامج، وجودة تقديم الخدمة، والمرونة التنظيمية، وتفويض الصلاحيات، والاستقلالية في العمل، واستخدام تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات الداخلية، وعلاقة هذه العوامل بالفاعلية التنظيمية. وقد استخدمت الدراسة البيانات النوعية والكمية لتحديد العلاقة بين المتغيرات، وقد انتهت الدراسة إلى مجموعة من الدروس المتعلمة والاستنتاجات، ومن هذه الاستنتاجات أن رضا العاملين والزبائن يعتبران من المحركات الأساسية للفاعلية التنظيمية تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي، وهناك علاقة قوية بين جودة البرامج، الاتصالات الداخلية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات من جهة والفاعلية التنظيمية من جهة أخرى ومن خلال تركيزها على توفر متطلبات الملاءمة الاجتماعية

والاقتصادية للضمان الاجتماعي، ومن توصيات الدراسة بأن تسعى المؤسسة لجعل الضمان الاجتماعي جزءا مظلة وطنية أوسع للعمل والحماية وذلك من خلال تطوير استخدامات أموال الضمان الاجتماعي، تطوير الوعي التأميني وثقافة الضمان بين أفراد المجتمع بما يعزز سعيهم للاشتراك في برامجه.

ثالثاً: الدراسات التي تتعلق بمتطلبات مواجهة التحدي التمويلي

في دراسة (Paravantis & Bouranta, 2015) بعنوان " The Relationship Between Internal And External Service Quality: هدفت إلى التعرف على العلاقة بين جودة الخدمة الداخلية وجودة الخدمات الخارجية، وصولاً إلى تدعيم الدليل التجريبي الذي يثبت أن جودة الخدمات بنوعيها الداخلية والخارجية تؤثر ايجابياً من خلال توفر متطلبات الضمان الاجتماعي، وأهمها توفر كافة المتطلبات التي تعد لمواجهة التحدي التمويلي، في قطاع المطاعم اليونانية، وركزت على مدى احترام وتقدير النادل كزبون داخلي والعاملين في المطبخ كمزود داخلي، وتحليل العلاقة والارتباط القانوني على مستوى المطعم. توصلت الدراسة إلى أن لعوامل جودة الخدمة الداخلية بالإضافة لما هو موجود في أبحاث جودة الخدمة الخارجية المشتملة على المهنية والإنترنت وتقييم الروابط القانونية تأثيراً ايجابياً على أبعاد جودة الخدمة الخارجية، مع التركيز على توفير متطلبات مواجهة التحدي التمويلي للضمان الاجتماعي، ومن توصيات الدراسة دعوة مؤسسة الضمان لتبني إجراء المسوح والدراسات الدورية السنوية التي يشارك بها العاملون ومتلقي الخدمة لاستطلاع الآراء وقياس الاتجاهات نحو خدماتها وخصائصها وجودتها وتطور مستويات الرضا عنها.

كما أن دراسة (Mustika Ani, et., al., 2019) بعنوان " Implementation Of Government Social Security Programs: Insurance Policies To Fishers And Farmers In Indonesia: فقد هدفت إلى وصف تنفيذ برنامج الضمان الاجتماعي الحكومي لقطاع الصيادين والمزارعين في جمبر ريجنسي، وتقييم تنفيذ برنامج الضمان الاجتماعي للصيادين والمزارعين ومن خلال التركيز على توفير متطلبات مواجهة التحدي التمويلي للضمان الاجتماعي، وإن منهج البحث المستخدم وصفي نوعي،

من خلال عرض معيقات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ومنها ضعف الإرشادات الفنية، وصعوبة جمع البيانات، والتحقق من الصحة، والاشتراطات، والمطالبات بالمدفوعات والمدفوعات.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج وأهمها أن هناك ما يقرب من 80٪ من الصيادين غير مسجلين في برامج KUSUKA و BPAN، كما وافق بعض الصيادين على الخطة المقترحة، لم يتم تنفيذ برنامج التأمين التجاري لمزارع الأرز (AUTP) بشكل جيد في مقاطعة جمبر بسبب نقص الفهم وعدم وضوح آليات العضوية، ولكنه يوفر كافة متطلبات مواجهة التحدي التمويلي للضمان الاجتماعي، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة توضيح آليات العضوية وتشجيع العمال على الانضمام الى صندوق الضمان الاجتماعي.

وفي دراسة (Wardhana, et., al., 2020) بعنوان " Issue And Challenges In Low Membership Of Labor Social Security In Indonesia: The Role Of Perisai

هدفت الدراسة إلى تحديد قضايا وتحديات انخفاض معدل المشاركة من قبل العمال في الوكالة الوطنية الإندونيسية للضمان الاجتماعي في ظل توفير متطلبات مواجهة التحدي التمويلي للضمان الاجتماعي، في ظل ارتفاع عدد العاملين في القطاعات غير الرسمية وانخفاض المشاركة في عضوية الضمان الاجتماعي العمالي، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي ومن خلال دراسة بنود قانون الضمان الاجتماعي في ظل التحديات التي تواجه تطبيقه، وتم تحليل البيانات بناء على مخطط بيريساي.

وجدت النتائج أنه لا تزال هناك مجالات للتحسين لمواجهة المشكلات الناتجة عن الامتثال المنخفض لسياسة الضمان الاجتماعي وخاصة توفير متطلبات مواجهة التحدي التمويلي للضمان الاجتماعي، والفهم المنخفض لبرنامج الضمان الاجتماعي، وعدم الانسجام التنظيمي بين المؤسسات، ومن أهم توصيات الدراسة أنه يمكن لصانعي السياسات الاستفادة من النتائج والتوصيات من هذه الدراسة لإتقان السياسة على أساس الأدلة.

رابعاً: الدراسات التي تتعلق بمتطلبات مواجهة التحدي التشريعي

دراسة (بطينة، 2022) والتي كانت بعنوان " قانون العمل ومنازعات الضمان الاجتماعي": هدفت الدراسة إلى دراسة وتقييم قانون الضمان الاجتماعي الذي يعد من الأهمية بمكان في ضمان حماية اجتماعية للعمال ولجميع فئات المجتمع ككل، في ظل التطور الاقتصادي الراهن لتحقيق التوازن الاجتماعي، وذلك بما شهده من تطور منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وعلى رأسها وضع آليات للتسوية الودية قبل اللجوء إلى التسوية القضائية في منازعات العمل ومنازعات الضمان الاجتماعي مع التأكيد على المشرع على الأخذ بالأمور الفنية والتقنية لهذه الأخيرة، حفاظاً على مصالح العمال بالدرجة الأولى ثم المستخدمين وغيرهم من أطراف العلاقة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتاريخي للتشخيص والتنبؤ، والطرق العامة للتحليل.

ومن أهم نتائج الدراسة أنها اقتصرت على عرض وشرح الأحكام التشريعية لهذا القانون دون التطرق للأحكام القضائية التي يستطيع الحصول عليها مباشرة من مصادرها المتخصصة، وخاصة التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي الذي يشمل كافة مقتضيات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، وقد أوصت الدراسة بضرورة توفر مواد القانون التشريعي الذي يمثل أهم الإجراءات والطرق التي يتم من خلالها تطبيق ما ورد في قانون الضمان الاجتماعي وفق مفاهيم موحدة لكافة العمال وأرباب العمل.

بينما في **دراسة (Kryshtanovych, et., al., 2020) والتي بعنوان " Peculiarities Of Implementation Governance In The System Of Social Security**": فقد هدفت إلى تحديد التهديدات الرئيسة التي تواجه تطبيق الضمان الاجتماعي وإيجاد طرق لإقامة صلة بين الضمان الاقتصادي والاجتماعي وخاصة توفير متطلبات مواجهة التحدي التمويلي للضمان الاجتماعي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتاريخي للتشخيص والتنبؤ، والطرق العامة للتحليل.

ومن أهم نتائج الدراسة تحديد التهديدات الخاصة التي تؤثر بشكل أكبر على الضمان الاجتماعي لبلدان أوروبا الشرقية وتساعد نتائج الحسابات القومية في إثبات حاجة الدولة إلى الارتباط بين الضمان الاقتصادي

والاجتماعي كما أن هذه البلدان تراعي توفر متطلبات مواجهة التحدي التمويلي للضمان الاجتماعي، وأما أهم توصياتها أنه يمكن لبلدان أوروبا الشرقية استخدام بعض النماذج لتشكيل التدابير اللازمة لمكافحتها ومواجهة التهديدات التي تواجه تطبيق الضمان الاجتماعي.

دراسة (النور، 2018)، بعنوان "التأمينات والضمان الاجتماعي ونظامهما القانوني في السودان: دراسة مقارنة": هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الضمان فقهاً وقانوناً، ومعرفة نشأة الضمان بالإضافة إلى التعرف على مشروعية الضمان وأركانه، وكذلك صيغة وحكم الضمان حسب القانون، وأتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي الاستقرائي الاستنباطي، وقد توصلت الدراسة إلى نقاط من أهمها: أن استخدام الضمان في الفقه الإسلامي بمعنى الكفالة، أي ضم ذمة إلى ذمة في المطالبة بالحق الذي قد يكون ديناً أو عيناً أو نفساً، قسم الفقهاء الضمان إلى الكفالة بالنفس، والكفالة بالمال، أن العلاقة بين المصرف الإسلامي وأصحاب الودائع الاستثمارية يحكمها عقد المضاربة، ومن ثم لا يجوز للمصارف الإسلامية أن يضمن للمودع وديعته، كما تبين أن الضمانات الملائمة لمواجهة مخاطر استثمارات المصارف الإسلامية، يجب أن تتركز على الضمانات الأساسية، من توافر الكفاءة الأخلاقية والعملية في العميل، وتوافر القدرة والكفاءة على دراسة واختيار العمليات الملائمة، والضمانات التكميلية التي تتمثل في الضمانات لعينية والشخصية والفنية. وبناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي: الاهتمام بنشر الوعي الادخاري الإسلامي، حتى تساهم في توفير المودع ذو العقلية الادخارية والإسلامية الملائمة لطبيعة هذه المصارف، وابتكار واستحداث أدوات وأساليب جديدة لجذب الودائع الاستثمارية يمكنها أن تخدم هدف التوظيف متوسط وطويل الأجل، وتلبي بعض الطلبات المودعين في إطار الضوابط الشرعية المحددة لنشاط هذه المصارف.

1.4 التعقيب على الدراسات السابقة

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول موضوع الضمان الاجتماعي وبالتحديد تأثير متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، كما ورد في دراسة (جدي، 2016) ودراسة (ماس، 2016)، ودراسة (أبو هزيم، 2020)، كما استخدمت الدراسة الحالية والدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي ومن خلال الاعتماد على أداة الاستبانة كما ورد في دراسة (المبيضين ونجم، 2014).

وقد اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث منهج الدراسة حيث استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي بينما استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التاريخي والاستكشافي، كما ورد في دراسة (أبو عرة، 2013) ودراسة (بن عزوز، 2020) ودراسة (Mustika Ani, et., al., 2019).

كما اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الأداة حيث استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة بينما كانت بعض الدراسات السابقة سردية استكشافية اعتمدت على الآراء ودراسة القانون والمقارنات النظرية كما ورد في دراسة (Wardhana, et., al., 2020).

كما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في عرض عناصر الدراسة حيث تناولت الدراسة الحالية تأثير متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين، بينما تناولت دراسة (جدي، 2016) موضوع دور نظم المعلومات الالكترونية في تحسين أداء صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية تبسة، أما دراسة (Mustika Ani, et., al., 2019) فقد تناولت وصف تنفيذ برنامج الضمان الاجتماعي الحكومي لقطاع الصيادين والمزارعين.

وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تعتبر وعلى حد علم الباحث من الدراسات الأولى التي تناولت تأثير متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، حيث تناولت متغيرات لم تتناولها الدراسات السابقة وهي المتطلبات التي تتعلق

بتغطية العاملين والمتطلبات التي تتعلق بالملائمة المالية والمتطلبات التمويلية والتحديات التشريعية، مما شكل فجوة بحثية تناولتها الدراسة الحالية، وستكون مرجعا للباحثين والمستفيدين والمتخصصين.

1.5 مصطلحات الدراسة

قانون الضمان الاجتماعي: مجموعة القواعد القانونية المنظمة لحماية العمال من جميع المخاطر المهنية والاجتماعية التي تمنعهم من ممارسة أنشطتهم المهنية بشكل كلي أو جزئي، وبالتالي تؤثر على الحصول على مورد رزقهم، وتساهم في زيادة أعبائهم العائلية، وبالتالي تعمل على خفض مستواهم المعيشي (رقيق، 2019).

متطلبات تغطية العاملين براتب أو بأجر: مبادرات يقوم بها الضمان الاجتماعي لتأمين الدخل والحصول على جميع متطلبات الرعاية الصحية للعاملين في الشركات، وتكون قائمة على الاشتراكات والمساهمات التي يدفعها العمال (رشيد، 2021).

متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية: مجموعة من الضمانات يقدمها الضمان الاجتماعي لتحقيق الحماية الاجتماعية والاقتصادية الأساسية بهدف تأمين الحماية للعمال من مشاكل الفقر والتعرض للمخاطر المهنية والاجتماعية والاقتصادية أو التخفيف من حدّتها (فاضل وآخرين، 2022).

متطلبات مواجهة التحدي التمويلي: تأمين الدخل للعمال الذين يساهمون باشتراكات الضمان الاجتماعي، بينما يعتمد مستوى الحماية على مستوى الاشتراكات المدفوعة وفي حدودها في حال تعرض العامل لخطر معين (دراف وعبد الله، 2021).

متطلبات مواجهة التحدي التشريعي: توفر الإطار القانوني الفعال الذي يتناول جميع جوانب الضمان الاجتماعي من حيث الواجبات والحقوق الملقاة على عاتق العمال وأرباب العمل وتنظيم العلاقة بينهما في ظل قانون الضمان الاجتماعي (بريبش، 2018).

تطبيق قانون الضمان الاجتماعي: توفر جميع متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ووجود الإطار القانوني المنظم له ووجود أسس التغطية والتمويل الملائم ومتطلبات الملائمة الاجتماعية والاقتصادية التي يوفرها لتنظيم علاقة العمال برب العمل (مطلك، 2021).

1.6 مشكلة الدراسة وأسئلتها

تبرز مشكلة الدراسة من خلال النظر إلى ظواهرها، حيث يعتبر تطبيق الضمان الاجتماعي ومتطلباته من المؤثرات الهامة التي تنعكس على فاعلية الموارد البشرية في الشركات الفلسطينية، فتوفير الضمان الاجتماعي في المؤسسات الخاصة الفلسطينية يزيد من ولاء الموظفين للشركة التي يعملون فيها، إذ أنه يتم تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، من خلال تطبيق الضمان الاجتماعي، التي تشكل وسيلة لتشكيلة الشركة وهيكلتها للعمل بنشاط بشكل مستمر، ولجعل المدراء يتابعون أداء الموظفين وسير تقدمهم في الأداء الوظيفي بشكل دائم ما يدفعهم للعمل بفعالية، مما يشبع بها متطلبات الوظيفة.

ومن خلال ملاحظة الباحث، عن طريق التدريب والعمل في الشركات الفلسطينية الخاصة، تبين أن هناك العديد من المتطلبات لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين، حيث يوجد عدة قضايا اجتماعية هامة يتضمنها نظام الضمان الاجتماعي، يجب الاهتمام بها والعمل على تناولها، وأهمها السياسات الاقتصادية التي يتم اتباعها، والتي تشكل انحيازاً لرأس المال الفلسطيني، المتمثل في الشركات الخاصة، وتم ذلك من خلال سن عدد من القوانين، التي ساهمت بمنحهم العديد من الامتيازات والإعفاءات، دون وصلها بالتزامات حول تحقيق الالتزام بالقوانين المتعلقة بالموظفين، مثل الحد الأدنى للأجور، إضافة إلى أن الصراع القائم بين تطبيق الضمان الاجتماعي، وتوفير الحماية الاجتماعية للموظفين يستدعي تحديد الأهداف التي يراد تحقيقها.

ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي: **ما تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية؟**

وينبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية وهي:

1. ما هو تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفير متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر؟
2. ما هو تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفير متطلبات مدى الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية للضمان الاجتماعي؟
3. ما هو تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفير متطلبات مواجهة التحدي التمويلي الذي يواجه الضمان الاجتماعي؟
4. ما هو تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفير متطلبات مواجهة التحدي التشريعي الذي يواجه الضمان الاجتماعي؟
5. ما هي علاقة وتأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي (منفردة / مجتمعة) من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية في امكانية تطبيق القانون؟
6. هل يختلف تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لتوفير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي باختلاف أي من الخصائص الوظيفية للعاملين (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، مستوى الدخل)؟

1.7 أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية:

أولاً: الأهمية النظرية

1. اهتمام الدراسة بفئة الموظفين والعمال باعتبارهم الفئة التي تشكل جزء كبير من المجتمع، وتركيزها الكبير على حقوقهم المستحقة من خلال بنود القوانين التي تساهم في توفير الحماية لهم، وأهم الحقوق،

التعويضات التي يحصل العامل عليها عند تعرضه لإصابة عمل، فالاهتمام يوفر للعمال والموظفين حياة كريمة في مجتمعهم (أبو عرة، 2013).

2. بالرغم من توفر العديد من الدراسات التي تناولت موضوع تطبيق الضمان الاجتماعي، إلا أن موضوع توفر متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لم يحظ بوافر الدراسات، لذلك يمكن أن تضيف هذه الدراسة العديد من الرؤى الجديدة للباحثين لتشكل انطلاقة في إجراء أبحاث ودراسات جديدة.
3. تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات الأولى وعلى حد علم الباحث التي تناولت تأثير متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، فمن خلال مراجعة أدبيات الدراسة، كدراسة (المبيضين ونجم، 2014) ودراسة (Singh, 2015) لم يتم تناول هذا الموضوع بالبحث والدراسة سابقاً.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

1. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الاستشراقية بسبب عدم تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين، وذلك للتركيز على جوانب النقص في بنود قانون العمل فيما يتعلق بحماية العامل وبما يضمن تجنب هذا النقص في بنود قانون الضمان الاجتماعي الجديد (أبو عرة، 2013).
2. تركز الدراسة على متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي التي نص عليها قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني في ترتيب العلاقة بين رب العمل والموظفين والعمال، حيث يوجد مصدر قانوني آخر غير قانون العمل يستطيع العامل من خلاله الحصول على حقوقه وتعويضاته.
3. يستفيد قطاع عريض من المجتمع وهم الموظفون والعاملون في الشركات الفلسطينية الخاصة من هذه الدراسة، من خلال لوقوف على تأثير متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، والعمل على حل المشكلات التي تعيق تطبيق هذا القانون.

1.8 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس المتمثل بتأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، إضافة إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف إلى تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر.
2. التعرف إلى تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات مدى الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية للضمان الاجتماعي.
3. التعرف إلى تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات مواجهة التحدي التمويلي الذي يواجه الضمان الاجتماعي.
4. التعرف إلى تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات مواجهة التحدي التشريعي الذي يواجه الضمان الاجتماعي.
5. قياس علاقة وتأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي (منفردة/مجتمعة) من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية في امكانية تطبيق القانون.
6. قياس مدى وجود فروقات في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لتوفر متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي باختلاف أي من خصائصهم الوظيفية (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، مستوى الدخل).

1.9 فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة لفحص الفرضيات الصفرية التالية:

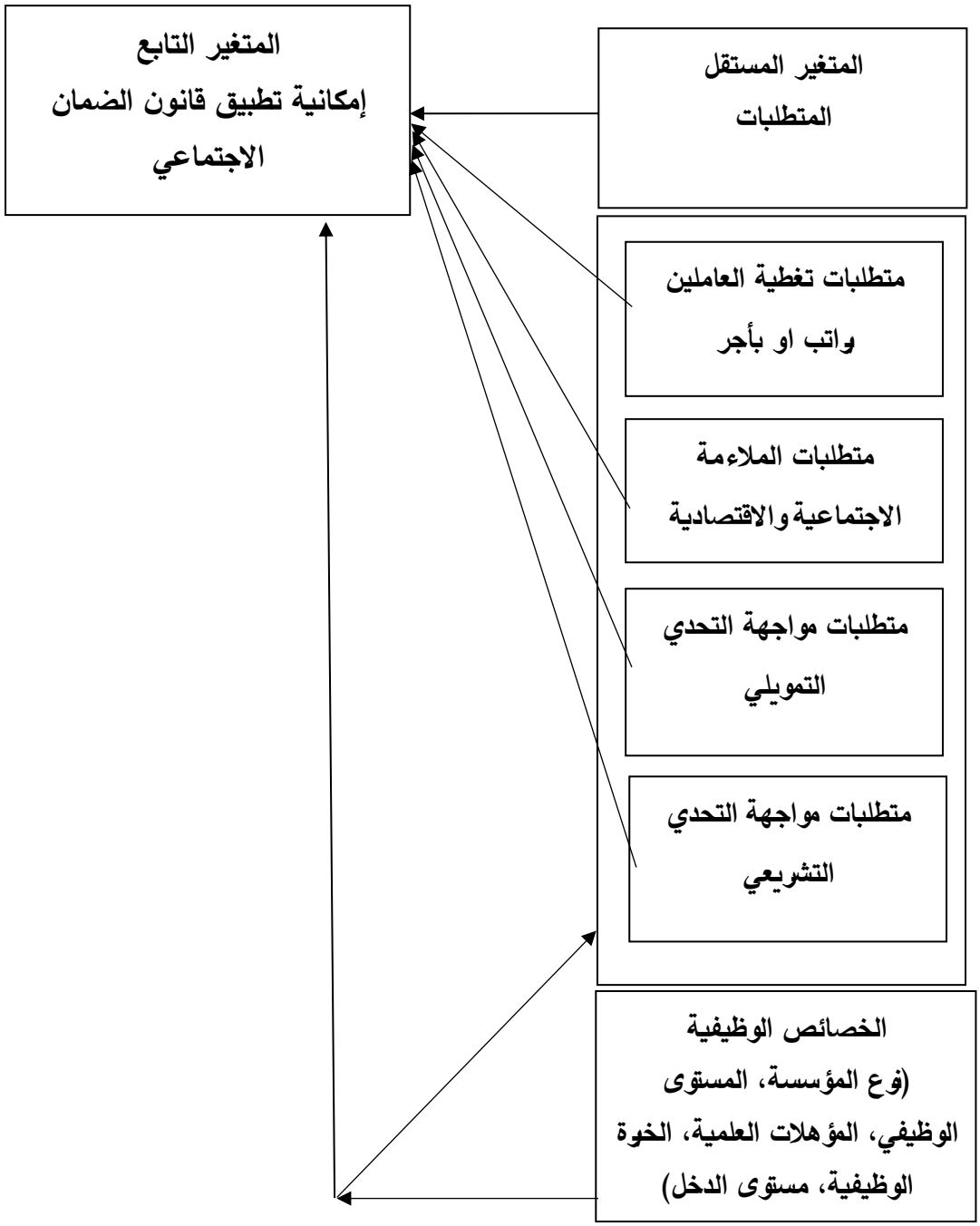
1. لا يوجد أثر معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب او بأجر وامكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.
2. لا يوجد أثر معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية وامكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.
3. لا يوجد أثر معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على التمويل وامكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.
4. لا يوجد أثر معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على مواجهة التحدي التشريعي وامكانية تطبيق القانون في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.
5. لا يوجد أثر معنوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين توفر متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي (مجتمعة) وامكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.
6. لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف أي من خصائصهم الوظيفية (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، مستوى الدخل).

1.10 أنموذج وتصميم الدراسة

تم إعداد أنموذج خاص بالدراسة الحالية بحيث يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة:

شكل (1)

نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث بناء على ما ورد في دراسة (دراف وعبد الله، 2021) ودراسة (بوبيش، 2018).

1.11 حدود الدراسة

الدراسة محددة بعدة حدود ومنها:

حدود زمانية: العام (2022).

حدود مكانية: الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية في فلسطين.

حدود بشرية: الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية في فلسطين.

حدود موضوعية: تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية.

الفصل الثاني

منهجية الدراسة واجراءاتها

2.1 مقدمة

يتناول هذا الفصل الطرق والإجراءات التي يتبعها الباحث في تحديد مجتمع الدراسة والعينة وشرح الخطوات والإجراءات العملية التي تم اتباعها في بناء أداة الدراسة ووصفها، ثم شرح مخطط تصميم الدراسة، والإشارة إلى أنواع الاختبارات الإحصائية التي تم استخدامها في الدراسة، وتم الاعتماد في منهجية الدراسة وإجراءاتها، على الأجزاء الآتية.

2.2 منهجية الدراسة

في ضوء طبيعة الدارسة والبيانات المراد الحصول عليها ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة وخاصة دراسة المبيضين ونجم (2014) استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، فهو المنهج المناسب لهذه الدراسة، وذلك لأن المنهج الوصفي يصف خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها، أما المنهج التحليلي فيختبر فرضيات الدراسة سواء الخاصة بمدى وجود علاقات تأثيرية إيجابية بين تأثير متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، أو الخاصة بوجود فروقات بين مجموعات العينة المختلفة حول تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، لهذا فقد رأى الباحث أن هذا المنهج هو الأنسب لهذه الدراسة ويحقق أهدافها بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية، وقد تكونت مصادر جمع البيانات من قسمين:

1. المعلومات الأولية: تم الحصول عليها من خلال إجابة أفراد العينة على الاستبانة.
2. المعلومات الثانوية: تم الاعتماد في إعداد هذه الدراسة على المصادر الثانوية الآتية (الكتب، الأبحاث السابقة، الرسائل الجامعية، التقارير).

2.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية والبالغ عددهم (11220) موظف وموظفة، يعملون في (748) شركة مسجلة لدى الغرف التجارية والصناعية في محافظات الضفة الغربية، وفق إحصائية وزارة الاقتصاد الفلسطينية للعام (2022)، وفيما يلي توزيع مجتمع الدراسة وفق المحافظات كما يلي:

جدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة وفق تواجدها في الضفة الغربية

الرقم	المحافظة	عدد الشركات الخاصة	عدد الموظفين
1	رام الله والبيرة	148	2220
2	الخليل	152	2280
3	بيت لحم	77	1155
4	نابلس	142	2130
5	جنين	66	990
6	طولكرم	108	1620
7	قلقيلية	55	825
المجموع		**748**	**11220**

وبسبب اختلاف حجم مجتمع الدراسة في المحافظات تم الاعتماد على توزيع الأفراد وفق كرة الثلج والتي تستخدم بسبب صعوبة الوصول إلى جميع أفراد العينة، وتبدأ العملية بالوصول إلى المجموعة المتاحة من العينة، وهذه المجموعة تساعد على الوصول إلى مجموعات إضافية تحمل نفس الخواص.

2.4 عينة الدراسة

أ. حجم العينة

تم حساب حجم عينة الدراسة من خلال استخدام معادلة ستيفن ثامبسون (Sekaran, and Bougie, 2010) والتي اعتمدت عليها العديد من الدراسات السابقة في حساب عينة الدراسة ومنها دراسة (أبو هزيم، 2020)، ودراسة (الشلبي وآخرين، 2017) والتي تعبر عن دقة حساب العينة:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)\right]} = 270$$

حيث إن:

N: حجم المجتمع

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي (1.96)

d: نسبة الخطأ وتساوي (0.05)

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)

ب. نوع العينة

استخدمت الدراسة عينة غير احتمالية ملائمة لصعوبة الحصول على عينة احتمالية عشوائية، بسبب ضخامة حجم مجتمع الدراسة وانتشاره في محافظات الوطن كافة، وقد تم توزيع (270) استبانة، وتم استرداد (260) استبانة، وقد تم استثناء (10) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، وقد بلغ حجم عينة الدراسة الفعلية (250) موظف وموظفة، ويوضح الجدول رقم (2) خصائص افراد عينة الدراسة.

جدول (2)

خصائص عينة الدراسة (ن=250)

المتغيرات المستقلة	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
نوع المؤسسة	صناعية	65	26.0
	تجارية	54	21.6
	استثمارية	21	8.4
	زراعية	40	16.0
	خدمية	40	16.0
	غير ذلك	30	12.0
	المجموع	**250**	**%100**
المستوى الوظيفي	موظف	171	68.4
	رئيس قسم	44	17.6
	مدير	35	14.0
	المجموع	**250**	**%100**
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	87	34.8
	بكالوريوس	133	53.2
	ماجستير فأعلى	30	12.0
	المجموع	**250**	**%100**
الخبرة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	37	14.8
	5 – 10 سنوات	152	60.8
	أكثر من 10 سنوات	61	24.4
	المجموع	**250**	**%100**
مستوى الدخل	أقل من 3000 شيقل	84	33.6
	(3000–6000) شيقل	136	54.4
	(6001–9000) شيقل	22	8.8
	أكثر من 9000 شيقل	8	3.2
	المجموع	**250**	**%100**

2.5 مقياس مدى كفاية العينة

حيث تم استخدام اختبار (KMO test) والذي يبين مدى امكانية تشكيل العوامل (متغيرات) الدراسة من خلال الفقرات التي استخدمت في قياسها عند حجم العينة المعتمد بالدراسة، حيث كانت قيمة KMO (0.50)، (0.865) وتعد مقبولة بناء على المعايير التي حددها Kaiser, (1974) فالحد الأدنى لها (50%) أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه وبالتالي يمكن أن نحكم بكفاية حجم العينة المستخدمة في الدراسة، حيث تتراوح قيمته بين (0 إلى 1) وكلما اقتربت قيمته من (1) دل ذلك على زيادة الاعتمادية للعوامل التي يتم الحصول عليها من التحليل (Kaiser, 1974) والجدول رقم (3) يبين نتيجة تحليل اختبار KMO كما يأتي:

جدول (3)

نتيجة اختبار KMO

البند	النتيجة
KMO وفق معيار كايزر	0.865
درجة الحرية df	249
القيمة المعنوية Sig	0.000

وهذا يدل على زيادة الاعتمادية Reliability للعوامل التي يتم الحصول عليها من التحليل العاملي، وكذلك نحكم بكفاية حجم العينة.

2.6 قياس المتغيرات ومقاييسها وأداة جمع البيانات

أ. قياس المتغيرات ومقاييسها

تتناول الدراسة تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، وتنقسم متغيرات الدراسة إلى:

أولاً: المتغيرات المستقلة: وتتضمن

متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي: فقانون الضمان الاجتماعي هو القانون الذي تسعى الحكومة لتطبيقه من خلال إلزام الشركات الخاصة بتوريد البيانات المتعلقة بالعاملين لديها من خلال كشوفات رسمية تبين كافة المعلومات المطلوبة لتطبيق هذا القانون والذي هو يدعم عمل السلطة الفلسطينية من خلال زيادة قدرتها على تشغيل الموارد المالية والحفاظ على حقوق العاملين المالية والحقوقية وتوفير الأمان الاجتماعي للعاملين على مدار الأعوام لضمان العيش الكريم لمواطنيها، فوفق دراسة (جميل، 2016) ودراسة (أبو هزيم، 2020)، فالتحديات التي تواجه تطبيق قانون الضمان الاجتماعي متعددة ومنها:

1. متطلبات تحدي تغطية العاملين براتب او بأجر، وتم صياغة الفقرات التي تقيس هذا المتغير باستخدام الفقرات التي حددها جميل (2016)، وعددها سبع فقرات.
2. متطلبات تحدي الملائمة الاجتماعية والاقتصادية، وتم صياغة الفقرات التي تقيس هذا المتغير باستخدام الفقرات التي حددها جميل (2016)، وعددها سبع فقرات.
3. متطلبات التحدي التمويلي، وتم صياغة الفقرات التي تقيس هذا المتغير باستخدام الفقرات التي حددها الباحثان المبيضين ونجم (2014)، وعددها سبع فقرات.
4. متطلبات التحدي القانوني، وتم صياغة الفقرات التي تقيس هذا المتغير باستخدام الفقرات التي حددها الباحث أبو هزيم (2020)، وعددها سبع فقرات.

ثانياً: المتغير التابع

تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، على تقييم العاملين لإمكانية تطبيق القانون الفعلي في الشركات الفلسطينية والذي يشتمل على الجوانب التالية، وفق دراسة (جميل، 2016)، وتم صياغة الفقرات التي تقيس هذا المتغير باستخدام سبع فقرات.

ثالثاً: المتغيرات الديموغرافية، وتشتمل على الآتية:

1. نوع المؤسسة، ولها ستة مستويات:

أ) صناعية ب) تجارية ج) استثمارية د) زراعية هـ) خدمية و) غير ذلك.

2. المستوى الوظيفي: ولها ثلاثة مستويات: أ) موظف ب) رئيس قسم ج) مدير

3. المؤهلات العلمية، وله ثلاثة مستويات: أ) دبلوم فأقل ب) بكالوريوس ج) ماجستير فأعلى

4. الخبرة الوظيفية، ولها ثلاثة مستويات:

أ) أقل من 5 سنوات ب) (5–10) سنوات ج) أكثر من 10 سنوات

5. مستوى الدخل، ولها أربعة مستويات:

أ) أقل من 3000 شيقل ب) (3000–6000) شيقل

ج) (6001–9000) شيقل د) أكثر من 9000 شيقل

وتم قياسها من خلال بنائها على شكل أسئلة اختيار من متعدد يتم الإجابة عليها من قبل المبحوثين وسيتم استخراج النسب المئوية لكافة تصنيفاتهم وخصائصهم.

ب. أداة جمع البيانات

بعد إطلاع الباحث على الأدب النظري وعدد من الدراسات السابقة كدراسة المبيضين ونجم، (2014) ودراسة أبو هزيم، (2020) ودراسة جميل، (2016)، والأدوات المستخدمة فيها، تم تطوير استبانة خاصة من أجل التعرف إلى تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين: الأول يتضمن بيانات ديمغرافية عن المفحوصين تتمثل في (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، مستوى الدخل)، أما الثاني فقد تكون من الفقرات التي تقيس تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة

الغربية، حيث بلغ عدد هذه الفقرات (33) فقرة، موزعة على محورين رئيسين هما المحور الأول درجة متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ويتضمن أربعة مجالات، والمحور الثاني تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، والجدول (4) يوضح ذلك:

جدول (4)

مجالات ومحاور وفقرات الدراسة

المحور		الدراسة	الفقرات	عدد الفقرات
متطلبات	متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر	مسيف (2016)	1-5	5
إمكانية تطبيق	متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية	مسيف (2016)	6-12	7
قانون الضمان الاجتماعي	متطلبات مواجهة التحدي التمويلي	المبيضين ونجم (2014)	13-19	8
	متطلبات مواجهة التحدي التشريعي	أبو هزيم (2020)	20-26	7
تطبيق قانون الضمان الاجتماعي		مسيف (2016)	27-33	7

وقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) خماسي الدرجات، وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي وأعطيت الأوزان كما هو آتٍ: موافق بشدة: خمس درجات، موافق: أربع درجات، محايد: ثلاث درجات، غير موافق: درجتان، غير موافق بشدة: درجة واحدة.

2.7 صدق أداة الدراسة

تخدم الباحث نوعين من اختبارات صدق المقياس وهما:

أولاً: الصدق الظاهري Face Validity

قام الباحث بعرض أداة البحث في صورتها الأولية على الدكتور المشرف على الرسالة، بالإضافة على عدد من المحكمين، حيث قام الباحث بالتوجه إلى المحكمين لإبداء رأيهم في مدى ملاءمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى مناسبة كل عبارة للجزء الذي تنتمي إليه، ومدى كفاية

العبارات لتغطية كل جزء من أجزاء متغيرات البحث الأساسية، بالإضافة إلى اقتراح ما يرونه ضرورياً من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة لأداة البحث، وتركزت توجيهات المحكمين على ضرورة تقليص بعض العبارات وإضافة بعض العبارات. واستنادًا إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمين، قام الباحث بإجراء التعديلات التي تم الاتفاق عليها، حيث تم تعديل صياغة بعض العبارات، وحذف البعض الآخر منها، وبذلك خرجت الإستبانة في صورتها النهائية.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي اليه، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل فقرة من الفقرات مع البعد الواردة فيه، لإظهار مدى اتساق الفقرات في قياس البعد الذي تنتمي اليه، بمعنى أن كل فقرة تهدف إلى قياس المفهوم نفسه الذي تقيسه الفقرات الأخرى في نفس البعد، وبحيث تعكس معاملات الارتباط صدق التكوين للبعد، والجدول (5) يبين قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للبعد الواردة فيه.

جدول (5)

قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للبعد الواردة فيه

الفقرة	الارتباط مع البعد	مستوى الدلالة	الفقرة	الارتباط مع البعد	مستوى الدلالة	الفقرة	الارتباط مع البعد	مستوى الدلالة
1	0.511**	0.00*	**12**	0.439**	0.00*	**23**	0.460**	0.00*
2	0.603**	0.00*	**13**	0.552**	0.00*	**24**	0.511**	0.00*
3	0.503**	0.00*	**14**	0.602**	0.00*	**25**	0.343*	0.00*
4	0.437**	0.00*	**15**	0.445**	0.00*	**26**	0.764**	0.00*
5	0.476**	0.00*	**16**	0.448**	0.00*	**27**	0.683**	0.00*
6	0.501**	0.00*	**17**	0.423**	0.00*	**28**	0.595**	0.00*
7	0.453**	0.00*	**18**	0.512**	0.00*	**29**	0.578**	0.00*
8	0.463**	0.00*	**19**	0.657**	0.00*	**30**	0.530**	0.00*
9	0.283*	0.00*	**20**	0.339*	0.00*	**31**	0.402**	0.00*
10	0.283*	0.00*	**21**	0.668**	0.00*	**32**	0.868**	0.00*
11	0.423**	0.00*	**22**	0.503**	0.00*	**33**	0.453**	0.00*

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) * دال عند مستوى الدلالة (0.05).

تشير نتائج الجدول (5) أن قيم معاملات الارتباط لفقرات كل بعد من أبعاد الدراسة كان مرتفعاً ومناسباً لقياس تأثير متطلبات أمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، حيث أشارت النتائج إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات الدراسة مع الدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين (0.86–0.28) وبدلالة إحصائية (0.01) و(0.05)، مما يشير إلى مناسبة هذه الفقرات لقياس تأثير متطلبات أمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، وفي ضوء نتائج الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد الدراسة، لم يتم حذف أي فقرة من تلك الفقرات، حيث أن جميع الفقرات على جميع الأبعاد تتمتع بدرجات صدق عاملي مناسبة عند مستوى الدلالة (0.05)، وهناك فقرات حظيت بصدق عاملي

عند مستوى دلالة (0.01) إذ أن معاملات ارتباط الفقرات يجب أن لا تقل عن معيار (0.20)، وهذا يدل على صدق فقرات هذا المحور وقدرتها على قياس ما هدفت لقياسه.

2.8 ثبات المقياس

تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة باستخدام اسلوبين رئيسيين، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (Consistency Inter- Item)

وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الاتساق بين الفقرات في أداة الدراسة وذلك باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) ويعتمد هذا الأسلوب على مدى توافر الاتساق في استجابة الأفراد من فقرة إلى أخرى لكل بعد ونتائج الجدول (6) توضح ذلك:

جدول (6)

نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على أبعاد الاداة

المجال	المحور	قيمة كروبناخ الفا
	متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر	0.801
متطلبات إمكانية تطبيق قانون	متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية	0.822
الضمان الاجتماعي	متطلبات مواجهة التحدي التمويلي	0.766
	متطلبات مواجهة التحدي القانوني	0.724
تطبيق قانون الضمان الاجتماعي		0.822

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (6) أن قيمة معامل كرونباخ ألفا كانت مقبولة على جميع أبعاد ومجالات أداة القياس وبلغت على التوالي (0.778، 0.822) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، حيث أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تعد مقبولة من الناحية التطبيقية إذا كانت ($\alpha \geq 0.60$) (Sekaran, and Bougie, 2010).

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف–سمرنوف) (1-Sample K-S)

يستخدم اختبار كولمجروف – سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعي، ويوضح جدول رقم (7) نتائج اختبار كولمجروف– سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وذلك لتحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة لكل حالة (اختبارات معلمية–اختبارات لا معلمية):

جدول (7)

اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample K-S)

المجال	المحور	قيمة الاختبار Z	مستوى المعنوية
	متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر	0.354	0.88
متطلبات إمكانية تطبيق	متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية	0.362	0.89
قانون الضمان الاجتماعي	متطلبات مواجهة التحدي التمويلي	0.344	0.88
	متطلبات مواجهة التحدي القانوني	0.364	0.87
إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي		0.438	0.83

يتضح من نتائج جدول رقم (7) أن قيم مستوى المعنوية لكل من محاور الدراسة أكبر من 0.05 ($sig. > 0.05$) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

2.9 إجراءات الدراسة

أجريت هذه الدراسة وفق ما يلي:

1. عملية جمع البيانات الثانوية: تم الحصول على هذه البيانات من مصادر عدة وأهمها الكتب والدراسات البحثية والرسائل الجامعية والمجلات العلمية المحكمة وغيرها، ومن خلالها وضع إطار الدراسة النظري، واستعين بها في بناء أداة الدراسة والتي تحقق لاحقاً نتائجها.

2. عملية جمع البيانات الأولية: يتم جمعها من خلال هذه البيانات التي تحتويها الاستبانة، بحيث أجري التأكد من صدق الأداة وثباتها، وبعد ذلك وزعت على عينة الدراسة، ومن خلالها تم الوصول إلى معلومات محددة تكفي تفسير نتائج أسئلة وفرضيات الدراسة لتحقيق أهدافها.
3. عملية جمع البيانات: تم جمعها من خلال أداة الاستبانة من خلال عينة الدراسة، وبعد ذلك تم فرزها وتصفيتها واستبعاد الاستبانات الغير صالحة للتحليل، وتحديد مدى صلاحيتها لعملية التحليل.
4. عملية إدخال البيانات: أدخلت البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبانة إلى الحاسوب وتصنيفها وتجهيزها لإجراء التحليلات الاحصائية الملائمة، باستخدام الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (spss).
5. مرحلة معالجة البيانات: تم تحليل البيانات للحصول على معلومات عن متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة، والقيام بالتحليلات الإحصائية التي تجيب عن أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات وذلك تحقيقاً لأهداف الدراسة.
6. مرحلة مناقشة النتائج: قام الباحث بمناقشة النتائج التي تم الحصول عليها من خلال تحليل البيانات وذلك من أجل توضيح النتائج التي حصل عليها والتي تخص تحليل تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية.

2.10 الأسلوب الاحصائي

تم استخدام برنامج (SPSS) الاحصائي لتحليل بيانات الدراسة، والاجابة على اسئلتها واختبار فرضياتها من خلال الأساليب التالية:

1. مقاييس الإحصاء الوصفي: تم احتساب النسب المئوية والتكرارات لوصف خصائص افراد عين الدراسة الوظيفية، ومقاييس النزعة المركزية لوصف المتغيرات وتحليل العلاقات الارتباطية بينها.
2. الاحصاء الاستدلالي: تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، لاختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الثالث

نتائج الدراسة

3.1 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة، وكذلك يبين نتائج اختبار صحة الفرضيات التي قام الباحث بصياغتها في الفصل الأول، وسيتم استعراض ومناقشة أبرز النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الاحصائي لفقرات الاستبانة.

3.2 الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

لقد تم احتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، لتحديد درجة موافقة أفراد العينة على تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، أما بالنسبة للانحراف المعياري، فيوضح مدى التشتت في استجابات المبحوثين لكل سؤال من الأسئلة، فكلما اقترب الانحراف المعياري من الصفر، كلما تركزت الاستجابات وانخفض تشتته، وإذا كان الانحراف المعياري واحدًا صحيحا فأعلى، فيعني عدم تركز الاستجابات وتشتتها، وقد تم إجراء هذا الاختبار على الاستبانة، وذلك حسب العبارات التي ينتمي لها كل بعد من أبعاد الاستبانة.

إذ حسبت طول المدى وهو (5−1=4)، ثم قسمت على (5.32) فترات (1.33=5.32/4)، وعليه فإن طول الفترة هو (1.33) وكانت مستوى الدرجة وفق الفترات التالية:

1. (3.67−5) درجة مرتفعة.
2. (2.33−3.66) درجة متوسطة.
3. (1−2.32) درجة منخفضة.

ويظهر الجدول رقم (8) الآتي نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة:

نتائج تحليل المتغير المستقل الأول: تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمدى تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% التقديرية	الترتيب
1	أعتقد أن قانون الضمان الاجتماعي يوفر التغطية الاجتماعية لكافة أنواع العاملين	3.8681	1.12752	77.36	4
2	تنخفض تغطية قانون الضمان الاجتماعي للعاملين بأجر في عقود المياومة	3.8462	1.15396	76.92	5
3	يمثل قانون الضمان الاجتماعي ضمانة كافية ضد مخاطر العمل المختلفة للعاملين بأجر	3.9780	0.98858	79.56	1
4	يغطي قانون الضمان الاجتماعي كافة المستويات الإدارية في الشركات	3.9011	0.91960	78.02	3
5	أعتقد أن معدلات التغطية في قانون الضمان الاجتماعي تتناسب مع التزامات العاملين	3.9121	0.98487	78.24	2
	الدرجة الكلية لمجال متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر	**3.9011**	**1.03490**	**78.02**	

يتضح من خلال الجدول (8) أن جميع المتوسطات الحسابية اكبر من (3) ويعني ذلك موافقة المبحوثين عن هذه الفقرات، وقد حصلت الفقرة (3) على درجة مرتفعة وعلى الترتيب الأول حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (79.56%) ويعني ذلك أن قانون الضمان الاجتماعي يمثل ضمانة كافية ضد مخاطر العمل المختلفة للعاملين بأجر، وحصلت الفقرة رقم (5) على المرتبة الأدنى حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (76.92%) وهي تعتبر درجة مرتفعة، ويعني ذلك أنه تنخفض تغطية قانون الضمان الاجتماعي للعاملين بأجر في عقود المياومة.

وبشكل عام، يتضح أن الدرجة الكلية لتقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر كانت مرتفعة حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (3.90) وانحراف معياري (1.034)، وبنسبة مئوية تقديرية مرتفعة بلغت (78.02%).

نتائج تحليل المتغير المستقل الثاني: تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات مدى الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية للضمان الاجتماعي.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية للضمان الاجتماعي

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% التقديرية	الترتيب
6	يحقق قانون الضمان الاجتماعي العدالة الاجتماعية بين العاملين	3.6898	0.92366	73.56	5
7	يشمل قانون الضمان الاجتماعي كافة المساعدات الاجتماعية التي يتم تقديمها لكافة العاملين	3.8132	1.14418	76.26	1
8	يعمل قانون الضمان الاجتماعي على محاربة الفقر الذي يعاني منه العديد من الموظفين	3.4945	1.05802	69.89	7
9	يحقق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الرضا للعاملين عندما يتلاءم ما يسهمون به من دفعات مع ما يتلقونه من مساعدات	3.7912	1.20662	75.82	2
10	يسهم قانون الضمان الاجتماعي في تحقيق الأمان الوظيفي	3.7253	0.93174	74.51	3
11	يعمل قانون الضمان الاجتماعي على تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له	3.7158	0.93000	74.20	4
12	يوفر قانون الضمان الاجتماعي عوائد استثمارية لإسهامات الموظفين في الضمان الاجتماعي	3.6766	0.91547	73.33	6
	الدرجة الكلية لمجال الملائمة الاجتماعية والاقتصادية للضمان الاجتماعي	**3.7009**	**1.01567**	**73.93**	

يتضح من خلال الجدول (9) أن جميع المتوسطات الحسابية اكبر من (3) ويعني ذلك موافقة المبحوثين عن هذه الفقرات، وقد حصلت الفقرة (7) على درجة مرتفعة وعلى الترتيب الأول حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (76.26%) ويعني ذلك أن يشمل قانون الضمان الاجتماعي كافة المساعدات الاجتماعية التي يتم تقديمها لكافة العاملين، وحصلت الفقرة رقم (8) على المرتبة الأدنى حيث

بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (72.80%) وهي تعتبر درجة مرتفعة، ويعني ذلك أنه يعمل قانون الضمان الاجتماعي على محاربة الفقر الذي يعاني منه العديد من الموظفين.

وبشكل عام، يتضح أن الدرجة الكلية لتقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات مدى الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية للضمان الاجتماعي كانت مرتفعة حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (3.70) وانحراف معياري (1.015)، وبنسبة مئوية تقديرية مرتفعة بلغت (73.93%).

نتائج تحليل المتغير المستقل الثالث: تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات مواجهة التحدي التمويلي الذي يواجه الضمان الاجتماعي.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لتوفر متطلبات مواجه التحدي التمويلي الذي يواجه الضمان الاجتماعي

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% التقديرية	الترتيب
13	يوفر قانون الضمان الاجتماعي سيولة كافية لمواجهة تغطية الأحوال الطارئة التي يمر بها الموظف	3.9667	0.96431	79.33	3
14	يوفر قانون الضمان الاجتماعي القروض الميسرة قصيرة الأجل للعاملين في الشركات	3.6667	0.99424	73.33	5
15	يرفع قانون الضمان الاجتماعي من مستويات الانجاز للمهام الوظيفية في الشركة	3.6000	0.77013	72.00	6
16	يتناسب حجم الموارد المالية التي يشملها قانون الضمان الاجتماعي مع مواجهة نفقاته	3.8333	0.64772	76.67	4
17	يساهم قانون الضمان في توفير منح دراسية بتغطية جزئية لأبناء العاملين في الشركة	3.3667	1.21721	67.33	7
18	يشتمل قانون الضمان الاجتماعي على الآليات المناسبة لتوفير التمويل المناسب لدعم تغطية العاملين	4.0667	0.78492	81.33	1
19	تمثل التزامات الموظفين في الضمان الاجتماعي أعباء مالية كبيرة عليهم	3.9667	0.66868	79.33	2
	الدرجة الكلية لمجال التحدي التمويلي	**3.7810**	**0.86388**	**75.62**	

يتضح من خلال الجدول (10) أن جميع المتوسطات الحسابية اكبر من (3) ويعني ذلك موافقة المبحوثين عن هذه الفقرات، وقد حصلت الفقرة (18) على درجة مرتفعة وعلى الترتيب الأول حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (81.33%) ويعني ذلك أنه يشتمل قانون الضمان الاجتماعي على الآليات المناسبة لتوفير التمويل المناسب لدعم تغطية العاملين، وحصلت الفقرة رقم (17) على المرتبة الأدنى حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (67.33%) وهي تعتبر درجة مرتفعة، ويعني ذلك أنه يساهم قانون الضمان في توفير منح دراسية بتغطية جزئية لأبناء العاملين في الشركة.

وبشكل عام، يتضح أن تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات مواجهة التحدي التمويلي الذي يواجه الضمان الاجتماعي كانت مرتفعة حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (3.78) وانحراف معياري (0.863)، وبنسبة مئوية تقديرية مرتفعة بلغت (75.62%).

نتائج تحليل المتغير المستقل الرابع: تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات مواجهة التحدي التشريعي الذي يواجه الضمان الاجتماعي.

يتضح من خلال الجدول (11) (انظر ملحق ج) أن جميع المتوسطات الحسابية اكبر من (3) ويعني ذلك موافقة المبحوثين عن هذه الفقرات، وقد حصلت الفقرة (20) على درجة مرتفعة وعلى الترتيب الأول حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (78.00%) ويعني ذلك أنه يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنود حماية الطبقة العاملة من الاستغلال، وحصلت الفقرة رقم (26) على المرتبة الأدنى حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (67.10%) وهي تعتبر درجة مرتفعة، ويعني ذلك أنه يعد قانون الضمان الاجتماعي مرناً يحتوي كافة حالات العاملين.

وبشكل عام، يتضح أن تقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات مواجهة التحدي التشريعي الذي يواجه الضمان الاجتماعي كانت مرتفعة حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (3.57) وانحراف معياري (0.804)، وبنسبة مئوية تقديرية مرتفعة جدا بلغت (71.49%).

نتائج تحليل متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي (منفردة/مجتمعة) من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.

يتضح من خلال الجدول (12) (انظر ملحق ج) ما يأتي:

1. أن الدرجة الكلية لمتطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي (منفردة / مجتمعة) من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية في امكانية تطبيق القانون كانت مرتفعة حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (3.739) وانحراف معياري (0.929)، وبنسبة مئوية تقديرية بلغت (74.76%).
2. أن ترتيب المجالات تبعاً للمتوسط الحسابي جاء على النحو الآتي:
   - المرتبة الأولى: متطلبات تغطية العاملين براتب أو بأجر.
   - المرتبة الثانية: متطلبات مواجهة التحدي التمويلي.
   - المرتبة الثالثة: متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية.
   - المرتبة الرابعة: متطلبات مواجهة التحدي التشريعي.

تحليل مجال درجة إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية:

من أجل تحليل مجال درجة إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات المبحوثين على جميع فقرات هذا المحور ونتائج الجداول (13) تبين ذلك (انظر ملحق ج).

يتضح من خلال الجدول (13) (ملحق ج) أن جميع المتوسطات الحسابية كانت أكبر من (3) ويعني ذلك موافقة المبحوثين عن هذه الفقرات، وقد حصلت الفقرة (27) على درجة مرتفعة وعلى الترتيب الأول حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (82.67%) ويعني ذلك أنه يعتقد أن إمكانية

تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ممكناً من الناحية العملية، وحصلت الفقرة رقم (27) على المرتبة الأدنى حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (73.33%) وهي تعتبر درجة مرتفعة، ويعني ذلك أنه لا توجد عقبات كبيرة لتطبيق الشركات لقانون الضمان الاجتماعي.

وبشكل عام، يتضح أن درجة تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية كانت مرتفعة حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (3.904) وانحراف معياري (0.815)، وبنسبة مئوية تقديرية مرتفعة بلغت (73.33%).

3.3 نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة المستقلة والمتغير التابع وفق ما يظهر في الجدول رقم (14) (انظر ملحق ج).

يتضح من خلال نتائج مصفوفة الارتباط في الجدول رقم (13) (انظر ملحق ج) ما يلي:

1. وجود علاقة ارتباط طردية ذي دلالة احصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) بين متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي (مجتمعة) وامكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.535) ويعني ذلك بأنه كلما ازدادت متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ارتفعت درجة امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.
2. وجود علاقة ارتباط طردية ذي دلالة احصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) بين قدرة الضمان الاجتماعي على متطلبات توفير تغطية العاملين براتب أو بأجر وامكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.624) ويعني ذلك بأنه كلما ازدادت متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب

او بأجر ازدادت درجة إمكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.

3. وجود علاقة ارتباط طردية ذي دلالة احصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) بين قدرة الضمان الاجتماعي على توفير متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية وامكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.305) ويعني ذلك بأنه كلما ازدادت قدرة الضمان الاجتماعي على توفير متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية ازدادت امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.

4. وجود علاقة ارتباط طردية ذي دلالة احصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) بين قدرة الضمان الاجتماعي على توفير متطلبات التمويل وامكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.315) ويعني ذلك بأنه كلما ازداد قدرة الضمان الاجتماعي على توفير متطلبات التمويل ازدادت درجة امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.

5. وجود علاقة ارتباط طردية ذي دلالة احصائية عند مستوى معنوي ($\alpha \leq 0.05$) بين قدرة الضمان الاجتماعي على توفير متطلبات مواجهة التحدي التشريعي وامكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.341) ويعني ذلك بأنه كلما ازدادت قدرة الضمان الاجتماعي على توفير متطلبات مواجهة التحدي التشريعي ازدادت درجة امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.

3.4 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

تم استخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، وفيما يلي عرض لنتائج تحليل الانحدار لنموذج الانحدار كما يظهر في الجدول رقم (15) (انظر ملحق ج).

يوضح الجدول رقم (15) (ملحق ج) وجود تأثير ايجابي معنوي لتأثير متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية مجتمعة في إمكانية تطبيقه من وجهة نظر العاملين كون أن قيمة F المعنوية* Sig تساوي 0.000 وهي أكبر من ألفا (0.5)، وكون أن قيمة F المحسوبة = 88.90 أكبر من قيمة F الجدولية = 2.6325 كما يلاحظ أن المغيرات المستقلة تفسر ما نسبته 61% كون أن R^2 تساوي 0.619 وهذا يعد جيداً، وكانت نتائج الفرضيات كما يلي:

1. وجود تأثير إيجابي معنوي بين متطلبات تغطية العاملين بأجر وبين وامكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية حيث بلغت قيمة التأثير (0.8061) وكانت قيمة t المحسوبة والتي بلغت (9.4224) أكبر من قيمة t الجدولية (1.966)، كما أن كون قيمة F المعنوية* Sig تساوي 0.000 وهي أكبر من ألفا (0.5)، وبلغت قيمة معامل التحديد (61.9) والتي تشير إلى أن (61.9%) من التغيرات التي تحصل في امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، يفسرها متطلبات تغطية العاملين بأجر.
2. وجود تأثير إيجابي معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية وبين امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية حيث بلغت قيمة التأثير (0.8005) وكانت قيمة t المحسوبة والتي بلغت (9.4112)

أكبر من قيمة t الجدولية (1.966)، كما أن كون قيمة F المعنوية* Sig تساوي 0.000 وهي أكبر من ألفا (0.5)، وبلغت قيمة معامل التحديد (61.9) والتي تشير إلى أن (61.9%) من التغيرات التي تحصل في امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، يفسرها توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية.

3. وجود تأثير إيجابي معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على التمويل وبين امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية حيث بلغت قيمة التأثير (0.7842) وكانت قيمة t المحسوبة والتي بلغت (9.3552) أكبر من قيمة t الجدولية (1.966)، كما أن كون قيمة F المعنوية* Sig تساوي 0.000 وهي أكبر من ألفا (0.5)، وبلغت قيمة معامل التحديد (61.9) والتي تشير إلى أن (61.9%) من التغيرات التي تحصل في امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، يفسرها توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على التمويل.

4. وجود تأثير إيجابي معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على مواجهة التحدي التشريعي وبين امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية حيث بلغت قيمة التأثير (0.7473) وكانت قيمة t المحسوبة والتي بلغت (9.3253) أكبر من قيمة t الجدولية (1.966)، كما أن كون قيمة F المعنوية* Sig تساوي 0.000 وهي أكبر من ألفا (0.5)، وبلغت قيمة معامل التحديد (61.9) والتي تشير إلى أن (61.9%) من التغيرات التي تحصل في امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، يفسرها توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على توفير متطلبات مواجهة التحدي التشريعي.

نتيجة اختيار فرضيات وجود فروقات معنوية بين مجموعات الدراسة حول امكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة:

لاختبار هذه الفرضيات استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين الأحادي One way Analysis of Variance لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لمتطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف أي من خصائصهم الوظيفية (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، مستوى الدخل).

أولاً: نتيجة اختبار الفرضية رقم (1) والتي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف نوع المؤسسة.

يشتمل الجدول رقم (16) نتيجة اختبار فرضية فحص وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف نوع المؤسسة، (انظر ملحق ج).

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط إجابات المبحوثين من حيث تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف نوع المؤسسة، فمستوى الدلالة أكثر من (0.05) لذلك يتم قبول الفرضية الصفرية الأولى ورفض الفرضية البديلة أي بمعنى أنه لا يوجد فروق من حيث تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف نوع المؤسسة.

ثانياً: نتيجة اختبار الفرضية رقم (2) والتي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المستوى الوظيفي.

يشتمل الجدول رقم (17) نتيجة اختبار فرضية فحص وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المستوى الوظيفي (انظر ملحق ج).

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المستوى الوظيفي، فمستوى الدلالة أكثر من (0.05) لذلك يتم قبول الفرضية الصفرية الأولى ورفض الفرضية البديلة أي بمعنى أنه لا يوجد فروق من حيث تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المستوى الوظيفي.

ثالثاً: نتيجة اختبار الفرضية رقم (3) والتي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

يشتمل الجدول رقم (18) نتيجة اختبار فرضية فحص وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، (انظر ملحق ج).

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان

الاجتماعي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، ومستوى الدلالة أكثر من (0.05) لذلك يتم قبول الفرضية الصفرية الأولى ورفض الفرضية البديلة أي بمعنى أنه لا يوجد فروق في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

رابعاً: نتيجة اختبار الفرضية رقم (4) والتي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف الخبرة الوظيفية.

يشتمل الجدول رقم (19) نتيجة اختبار فرضية فحص وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف الخبرة الوظيفية، (انظر ملحق ج).

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات المبحوثين تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة تعزى لاختلاف الخبرة الوظيفية، ومستوى الدلالة أكثر من (0.05) لذلك يتم قبول الفرضية الصفرية الأولى ورفض الفرضية البديلة أي بمعنى أنه لا يوجد فروق في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة تعزى لاختلاف الخبرة الوظيفية.

خامساً: نتيجة اختبار الفرضية رقم (4) والتي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف مستوى الدخل.

يشتمل الجدول رقم (20) نتيجة اختبار فرضية فحص وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف مستوى الدخل، (انظر ملحق ج).

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف مستوى الدخل، ومستوى الدلالة أكثر من (0.05) لذلك يتم قبول الفرضية الصفرية الأولى ورفض الفرضية البديلة أي بمعنى أنه لا يوجد فروق في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف مستوى الدخل.

الفصل الرابع

مناقشة النتائج

4.1 مقدمة

يتركز الهدف الرئيس للبحث في التعرف على تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، وذلك من خلال التعرف على تأثير متطلبات التطبيق والتي تتضمن (متطلبات تغطية العاملين براتب أو بأجر، متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية، متطلبات مواجهة التحدي التمويلي، ومتطلبات مواجهة التحدي التشريعي) على محاور تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، ومعرفة مدى تأثير المتغيرات الديمغرافية، وقد خلص الباحث إلي مجموعة من النتائج والتوصيات الخاصة بها.

4.2 النتائج

بعد عرض نتائج الدراسة وتحليلها فقد توصلت للنتائج التالية:

1. وجود تأثير ايجابي معنوي لتأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي مجتمعة في إمكانية تطبيقه من وجهة نظر العاملين:

ويفسر ذلك بأن هناك العديد من متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين ومنها متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر، فيغطي قانون الضمان الاجتماعي كافة المستويات الإدارية في الشركات، في ظل الضعف الذي يعانيه نظام الضمان الاجتماعي في ظل وجود تحديات التغطية المتعلقة بالشيخوخة والمرض والعجز وغيرها، كما يوجد متطلبات مواجهة التحدي التمويلي، والتي تشتمل على أنه يعمل قانون الضمان الاجتماعي على تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له، إضافة إلى توفر متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية، فيشتمل قانون الضمان

الاجتماعي على الآليات المناسبة لتوفير التمويل المناسب لدعم تغطية العاملين، كما تتوفر متطلبات مواجهة التحدي التشريعي، فيحتوي قانون الضمان الاجتماعي على بنود لضمان حقوق العاملين بعد انتهاء فترة خدمتهم في الشركة.

واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي وردت في دراسة (جدي، 2016) ودراسة (ماس، 2016) ودراسة (بن عزوز، 2020) التي أكدت على توفر متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، فلا توجد عقبات كبيرة لتطبيق الشركات لقانون الضمان الاجتماعي، وقد تعارضت هذه النتيجة مع ما ورد في دراسة (المبيضين ونجم، 2014) والتي أكدت على وجود العديد من التحديات التي تواجه تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وأهمها وجود التحدي التمويلي والتشريعي الذي يؤثر على تطبيق القانون سلباً.

2. وجود تأثير إيجابي معنوي بين تأثير متطلبات تغطية العاملين بأجر وبين امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية:

ويفسر ذلك بأن قانون الضمان الاجتماعي يمثل ضمانة كافية ضد مخاطر العمل المختلفة للعاملين بأجر، كما يغطي قانون الضمان الاجتماعي كافة المستويات الإدارية في الشركات، وقد تضمن قانون الضمان الاجتماعي العديد من العناصر لمتطلبات التغطية وأهمها توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي وخاصة التغطية المتعلقة بالإعانات التي تقدم للعاطلين عن العمل لحين توفر وظائف لهم، حيث أن الحكومة تقوم بدورها الفعال في هيئة الضمان الاجتماعي في تحديد مجموعات العمال التي ينبغي تغطيتها والمجموعات التي لا تندرج في نطاق التغطية في الضمان الاجتماعي سواء من ناحية التغطية في التأمينات الصحية والاجتماعية، ومن خلال تطبيق السياسات الخاصة بالتغطية ووضعها موضع التنفيذ، وتنظيم الأشكال الخاصة من توفير التغطية، فضلاً عن وضع نظم ضمان اجتماعي تكفل على الأقل مستوى أدنى من التغطية الاجتماعية للجميع وتضمن استدامتها، حيث أن معدلات التغطية في قانون الضمان الاجتماعي تتناسب مع التزامات العاملين في الشركات الخاصة الفلسطينية.

واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي وردت في دراسة (جدي، 2016) ودراسة (ماس، 2016) ودراسة (بن عزوز، 2020) التي أكدت على ضرورة توفير متطلبات التغطية لكافة العمال، كما أن قانون الضمان الاجتماعي يوفر التغطية الاجتماعية لكافة أنواع العاملين وخاصة العاملين بأجر أو راتب، وقد تعارضت هذه النتيجة مع ما ورد في دراسة (المبيضين ونجم، 2014) ودراسة (Singh, 2015) والتي أكدت على وجود العديد من التحديات التي تواجه تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وأهمها انخفاض التغطية للعمال بأجر أو راتب.

3. وجود تأثير إيجابي معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية وبين امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية:

ويفسر ذلك بأن قانون الضمان الاجتماعي يشمل كافة المساعدات الاجتماعية التي يتم تقديمها لكافة العاملين، كما يحقق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الرضا للعاملين عندما يتلاءم مع ما يسهمون به من دفعات مع ما يتلقونه من مساعدات، إضافة إلى أن قانون الضمان الاجتماعي يعمل على تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له، فلا يمكن تحقيق تغطية مجدية إن لم تكن الإعانات المقدمة ملائمة، سواء كانت إعانات اقتصادية أو اجتماعية، وتقييم ملاءمة الإعانات التي توفرها النظم للحماية الصحية أمر شديد التعقيد، لأن الملاءمة تشمل جوانب تتعلق بالاحتياجات الفردية وتوفر الإمدادات من المواد والخدمات الطبية على المستوى المحلي، وتحدد الملاءمة من خلال توفر الخدمات الأساسية وغياب أية قيود مالية تمنع الاستفادة من هذه الخدمات.

واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي وردت في دراسة (ماس، 2016) ودراسة (بن عزوز، 2020) ودراسة (Mustika Ani, et., al., 2019) التي أكدت على أن قانون الضمان الاجتماعي يحقق العدالة الاجتماعية والاقتصادية بين العاملين، وقد تعارضت هذه النتيجة مع ما ورد في دراسة (المبيضين ونجم، 2014) ودراسة

(Singh, 2015) والتي أكدت على وجود العديد من التحديات أمام تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وأهمها عدم وجود الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية.

4. وجود تأثير إيجابي معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على التمويل وبين امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية:

ويفسر ذلك بأن قانون الضمان الاجتماعي يشتمل على الآليات المناسبة لتوفير التمويل المناسب لدعم تغطية العاملين، كما يوفر قانون الضمان الاجتماعي سيولة كافية لمواجهة تغطية الأحوال الطارئة التي يمر بها الموظف، ولا تتوفر حالياً مجموعة شاملة من البيانات التي تتيح التعرف على أنماط تمويل الضمان الاجتماعي بسبب عدم تطبيق بنود قانون الضمان الاجتماعي، ولكن ما يخص الإنفاق على الرعاية الطبية العامة، فإنه سيفوق التمويل من التمويل القائم على اشتراكات الضمان الاجتماعي، وسيتم تمويل ما يقل بقليل عن ربع الإنفاق المحلي على الصحة العامة من اشتراكات التأمين الاجتماعي، وستمول اشتراكات التأمين الصحي الاجتماعي أكثر بقليل من نصف الإنفاق العام على الرعاية الصحية، كما سيتم توفير تمويل غير منتظم أو تقديري لنظم المعاشات التقاعدية.

واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي وردت في دراسة (ماس، 2016) ودراسة (بن عزوز، 2020) ودراسة (Mustika Ani, et., al., 2019) التي أكدت على أن قانون الضمان الاجتماعي يضمن عدم تدني نوعية الرعاية الصحية المقدمة بسبب التحديات التي تواجه تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، الذي يستدعي تكييف خدمات الرعاية الصحية مع احتياجات العمال المتغيرة، وقد تعارضت هذه النتيجة مع ما ورد في دراسة (المبيضين ونجم، 2014) ودراسة (Singh, 2015) والتي أكدت على وجود العديد من التحديات أمام تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وأهمها التحدي التمويلي الذي لا يمكن من خلاله زيادة تكاليف الرعاية الصحية نظراً إلى أن احتياجاتها وطلباتها من الرعاية الصحية.

5. وجود تأثير إيجابي معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على مواجهة التحدي التشريعي وبين امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية:

ويفسر ذلك بأن قانون الضمان الاجتماعي يتضمن بنود حماية الطبقة العاملة من الاستغلال، كما يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنوداً عادلة مشتقة من قانون العمل والتقاعد، إضافة على أن بنود قانون الضمان الاجتماعي تضمن التوزيع العادل للمخصصات وفق الطبقات الاجتماعية، حيث ما زالت البيئة التشريعية في مجال إقرار القانون الخاص بالضمان الاجتماعي تتسم بالقصور، في ظل تعدد الأنظمة القانونية التي تم وضعها مثل القوانين الأردنية والمصرية التي تطبق في فلسطين، والتي مضى على بعضها أكثر من نصف قرن، كذلك يتسم الطابع المؤسساتي بالفرقة وعدم الاتفاق، حيث يجري تقديم الخدمات الخاصة بالضمان الاجتماعي من قبل المؤسسات، مما يسبب تدني مستويات التنسيق بين هذه المؤسسات.

واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي وردت في دراسة (جدي، 2016) ودراسة (ماس، 2016) ودراسة (بن عزوز، 2020) التي أكدت على ضرورة توفير متطلبات مواجهة التحدي التشريعي، حيث يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنود خاصة تسهم في توفير حياة كريمة للمشارك، وقد تعارضت هذه النتيجة مع ما ورد في دراسة (المبيضين ونجم، 2014) والتي أكدت على وجود العديد من التحديات التي تواجه تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وأهمها وجود التحدي التشريعي الذي يؤثر على تطبيق القانون سلباً.

6. لا يوجد فروق من حيث تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف نوع المؤسسة:

ويفسر ذلك بأن جميع العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة باختلاف نوع المؤسسة (تجارية أو صناعية أو خدمية أو غيرها يؤكدون بأن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ممكناً من الناحية العملية، كما أن التزام الشركات بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي لن يستغرق وقتاً طويلاً، وتسعى التوجهات المستقبلية إلى تعميم

صندوق الضمان الاجتماعي، وتطبيق نصوص القانون بما يضمن تعزيز الشفافية، بينما يتمثل النقص الأساسي على المستوى القانوني في غياب تشريعات وأنظمة الحماية العاطلين عن العمل، وفي توفير حماية صحية شاملة للمواطن الفلسطيني، كما أن القوانين القائمة فإن مشكلتها الأهم تتمثل في تعددها، وفي ضعف التطبيق، أو انتقائيته، إما بسبب عدم توفر لوائح تنفيذية مناسبة، أو عدم توفر الموارد المالية والبشرية المناسبة.

واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي وردت في دراسة المبيضين ونجم (2014) التي أكدت أنه لا توجد فروق تبعاً لمتغير نوع المؤسسة، حيث أن توفر متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، يزيد المعيقات أمام تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، ولم تعارض هذه النتيجة أي من نتائج الدراسات السابقة، والتي أكدت على وجود العديد من التحديات التي تواجه تطبيق قانون الضمان الاجتماعي والتي تقف عائقاً أمام تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

7. لا يوجد فروق من حيث تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المستوى الوظيفي:

ويفسر ذلك بأن جميع العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة باختلاف المستوى الوظيفي لهم (موظف أم رئيس قسم أم مدير) يؤكدون بأن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يتطلب توفر العديد من المتطلبات لتطبيقه وأهمها متطلبات تحقيق الحماية الاجتماعية التي تهدف لخفض مستويات الفقر، والعمل على رفع مستوى إدارة المخاطر الاقتصادية والاجتماعية للعامل والموظف، حيث سيتم تطبيق القانون والعمل به بشكل الزامي وتدريجي ومرحلي سواء في الاستهداف أو التغطية، حيث أنه يجب على المشغلين تسوية الحقوق العمالية السابقة لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي والمتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة عن فترة العمل التي سبقت تطبيق القانون، كما يجب توثيق المخالصات بين أطراف العمل وهم صاحب العمل والعامل، وتحديد قيمة المبالغ

المستحقة للعامل عن جميع فترات عمله السابقة قبل تطبيق قانون الضمان وقيمة الدفعات المالية التي سيلتزم بها رب العمل وتواريخ استحقاق الدفعات.

واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي وردت في دراسة المبيضين ونجم، (2014) ودراسة أبو هزيم، (2020) ودراسة (Singh, 2015) التي بينت أنه لا توجد فروق تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي، حيث أكدت وجود متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، وأهمها ضرورة البدء بتطبيق نظام ضمان اجتماعي يؤمن الحماية من الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين وتأمين إصابات العمل وتأمين الأمومة في المرحلة الأولى على أن تقدم رؤىً وآليات محددة بجداول زمنية لتطبيق باقي المنافع الواردة في القانون، ولم تعارض أي من الدراسات السابقة هذه النتيجة.

8. لا يوجد فروق من حيث تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي:

ويفسر ذلك بأن جميع العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة باختلاف المؤهل العلمي لهم (دبلوم فأقل، أو بكالوريوس، أو ماجستير فأعلى) يؤكدون بأن متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تتمثل في حماية اجتماعية تليق بعطاء العمال ودورهم الوطني والاجتماعي والاقتصادي، ووجود بنية تحتية مهمة، مثل نظام التقاعد الموحد، وصناديق التوفير في القطاعين الخاص والأهلي، وبرامج مساعدات ورعاية اجتماعية عديدة، وتراكم الخبرة لدي الكادر الفلسطيني، ووجود قوانين رئيسية تنظم سوق العمل الفلسطيني وفق أسس احترام الحقوق الأساسية للمواطن، ووجود خطة وطنية عامة، وبالتالي مرجعية البلورة استراتيجيات العمل في هذا القطاع العمل على بلورة استراتيجيات حتى يجري إقراراها من الجهات المعنية، وتصبح مرجعية لوضع السياسات، ومتابعة وتقييم العمل والتنفيذ الفعلي لبنود قانون الضمان الاجتماعي.

واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي وردت في دراسة (Singh, 2015) ودراسة بن عزوز، (2020) التي بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث أكدت وجود متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، ولم تعارض هذه النتيجة أي من نتائج الدراسات السابقة.

9. لا يوجد فروق من حيث تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة:

ويفسر ذلك بأن جميع العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة باختلاف عدد سنوات الخبرة لهم (أقل من 5 سنوات، (5–10) سنوات، أكثر من 10 سنوات) يؤكدون بأن معدلات التغطية في قانون الضمان الاجتماعي تتناسب مع التزامات العاملين، كما يحقق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الرضا للعاملين عندما يتلاءم ما يسهمون به من دفعات مع ما يتلقونه من مساعدات، إضافة إلى أن قانون الضمان الاجتماعي يشتمل على الآليات المناسبة لتوفير التمويل المناسب لدعم تغطية العاملين، كما يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنوداً عادلة مشتقة من قانون العمل والتقاعد.

واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي وردت في دراسة المبيضين ونجم، (2014) ودراسة (Singh, 2015) ودراسة بن عزوز، (2020) التي بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث أكدت بأن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يحل العديد من المشكلات التي تواجه الموظفين في الشركات، ولم تعارض هذه النتيجة أي من نتائج الدراسات السابقة.

10. لا يوجد فروق من حيث تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف مستوى الدخل:

ويفسر ذلك بأن جميع العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة باختلاف مستوى الدخل لهم (أقل من 3000 شيقل، (3000–6000) شيقل، (6001–9000) شيقل، أكثر من 9000 شيقل) يؤكدون بأن قانون الضمان الاجتماعي يوفر التغطية الاجتماعية لكافة أنواع العاملين، كما أن قانون الضمان الاجتماعي يعمل على

محاربة الفقر الذي يعاني منه العديد من الموظفين، إضافة على أن قانون الضمان الاجتماعي يرفع من مستويات الانجاز للمهام الوظيفية في الشركة، كما يحتوي قانون الضمان الاجتماعي على بنود لضمان حقوق العاملين بعد انتهاء فترة خدمتهم في الشركة.

واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي وردت في دراسة بن عزوز، (2020) التي بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير مستوى الدخل، حيث أكدت بأن التزام الشركات بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي لن يستغرق وقتاً طويلاً، ولم تعارض هذه النتيجة أي من نتائج الدراسات السابقة.

4.3 ملخص نتائج الدراسة

فيما يلي ملخصاً لنتائج الدراسة:

1. وجود تأثير ايجابي معنوي لمتطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي مجتمعة في إمكانية تطبيقه من وجهة نظر العاملين، حيث أن المغيرات المستقلة تفسر ما نسبته 61% وهذا يعد جيداً.
2. وجود تأثير إيجابي معنوي بين متطلبات تغطية العاملين بأجر وبين امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، حيث أن (61.9%) من التغيرات التي تحصل في امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، يفسرها متطلبات تغطية العاملين بأجر.
3. وجود تأثير إيجابي معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية وبين امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، حيث أن (61.9%) من التغيرات التي تحصل في امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، يفسرها توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية.

4. وجود تأثير إيجابي معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على التمويل وبين امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، حيث أن (61.9%) من التغيرات التي تحصل في امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، يفسرها توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على التمويل.
5. وجود تأثير إيجابي معنوي بين توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على مواجهة التحدي التشريعي وبين امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، حيث أن (61.9%) من التغيرات التي تحصل في امكانية تطبيق القانون من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، يفسرها توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على مواجهة التحدي التشريعي.
6. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف أي من خصائصهم الوظيفية (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، مستوى الدخل).

4.4 التوصيات

بعد عرض نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

1. حث الحكومة الفلسطينية بضرورة الالتزام بتوفير كافة متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي والتي تشمل التغطية والملاءمة والتمويل المناسب والقانون الذي يتصف بالشفافية والعدالة وتعزيز ثقافة المواطنة والتكافل الاجتماعي.
2. العمل على توفير متطلبات التغطية اللازمة لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين لتشمل كافة فئات العمال باختلاف أجورهم لدعم كافة متطلبات التغطية التي تتعلق بالتأمينات والتغطية لكافة الأحداث التي تواجه العامل من عجز أو إصابات أو مرض وغيرها.

3. العمل على توفير متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية من خلال التعاون بين الشركات الخاصة ووزارة العمل الفلسطينية لمواجهة البطالة وتوفير برامج التشغيل التي تتناسب مع القدرة على توليد فرص العمل المناسبة.
4. نصح الشركات الخاصة الفلسطينية بتوفير التمويل الكافي من خلال الاتصال في المؤسسات الدولية التي تسهم في توفير التمويل الكافي لدعم التغطيات التي تلزم العمال وتغطية احتياجاتهم، وتوفير نظام اشتراكات عادل.
5. حث الحكومة الفلسطينية على ضرورة تعديل بنود القانون الخاص بالضمان الاجتماعي في فلسطين ليتناسب مع تحقيق العدالة الاجتماعية للعمال بكافة شرائحهم وفئاتهم.
6. إجراء الموازنات الدورية بين الاشتراكات التي يتم جمعها وبين المنافع والاهتمام بالتوازن بين العدالة الفردية والكفاية الاجتماعية من حيث تغطية حاجات ومتطلبات الموظفين وفق قانون الضمان الاجتماعي المقرر تطبيقه في فلسطين.
7. العمل على توفير كافة متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي التي تكفل تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الذي يحقق العدالة الاجتماعية وتوفر كافة متطلبات العمال والتي تزيد من مستويات رضاهم.
8. حث الشركات الخاصة الفلسطينية على تطوير نظام بناء المساعدات الاجتماعية والرعاية الصحية يراعي تعدد مقدمي الخدمة لضمان الشفافية للعاملين.
9. نصح الشركات الخاصة الفلسطينية بتبني تطبيق نظام الضمان الاجتماعي بحيث يتم الاستفادة من بنود القانون الخاص بالضمان الاجتماعي وقانون العمل الفلسطيني.
10. العمل على تحفيز كافة العاملين من خلال توفير كافة متطلبات إرساء دعائم تحسين ظروف العاملين وتوفير جميع متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي التي تحقق كافة متطلبات العاملين وتحسن من معنوياتهم.

4.5 محددات وقيود الدراسة

يوجد عدة حدود وقيود تقف أمام تعميم نتائج هذه الدراسة ومنها عدم الوصول إلى كافة الشركات الخاصة الفلسطينية في فلسطين كقطاع غزة، بالإضافة إلى صعوبة الوصول إلى بعض المناطق المتفرقة مما أدى إلى عدم حصر كامل لمجتمع الدراسة وبالتالي، فإن هذه الدراسة تحتوي على بعض المحددات التي يجب أن تؤخذ في الحسبان؛ لذلك، يجب توخي الحذر في تفسير وتعميم نتائج هذه الدراسة في سياقات أخرى.

كما أن هذه الدراسة تناولت مجتمع موظفي الشركات الخاصة الفلسطينية، وبالتالي لم يتم حصر العاملين في كافة الشركات الخاصة الفلسطينية العاملة في فلسطين وانما اكتفت بفئة الشركات الخاصة فقط. وهذه الاختلافات المحتملة قد تقيد تعميم النتائج خارج سياق الشركات الخاصة في فلسطين.

4.6 توصيات للأبحاث المستقبلية

استنادًا إلى القيود والمحددات المذكورة أعلاه لهذه الدراسة والتي تعتبر محددات وقيود طبيعية في إجراء الدراسات كافة، فان هذا القسم يقدم التوصيات والمقترحات الخاصة بالبحوث المستقبلية. **ولذلك فالتوصية الأولى هي** حول متغيرات الدراسة والتي تناولت تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية، في حين تم اعتماد متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المتغير المستقل بكافة مجالاته، فأن عددًا من العوامل الأخرى لم يتم تضمينها في إطار البحث لهذه الدراسة، على سبيل المثال، الثقافة التنظيمية، المواطنة، والتي يوصي الباحث أن يتم تبنيها في الأبحاث المستقبلية.

والتوصية الثانية أن تشمل الدراسة مجتمعات أخرى كموظفي وزارة العمل الفلسطينية، وكذلك موظفي وزارة المالية، والمؤسسات الأخرى.

4.7 الخاتمة

تساهم نتائج هذه الدراسة في التعرف إلى تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في الشركات الخاصة في الضفة الغربية، وذلك في محاولة لمساعدة الشركات الخاصة الفلسطينية في فلسطين لتطوير أنظمتها ورفع مستوى أداء موظفيها ووجود برامج مطبقة تساهم في تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية، في الواقع، تفتح هذه الدراسة طريقاً من الأمل لتوسيع نطاق البحوث المالية في فلسطين وتبحث لمساعدة الشركات والبنوك والمؤسسات المالية ومؤسسات منح القروض والشركات الاستثمارية المختلفة، رغم ما تواجهه من صعوبات.

وقد تناولت هذه الدراسة فحص وجود تأثير معنوي لمتطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي مجتمعة في إمكانية تطبيقه من وجهة نظر العاملين، في ظل التوجه لتطبيق هذا القانون ووجود معرضة شديدة في بعض أوساط العاملين نحو تطبيقه، وبعد الفحص تبين وجود تأثير وارتباط إيجابي معنوي لمتطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي مجتمعة في إمكانية تطبيقه من وجهة نظر العاملين، حيث أن المغيرات المستقلة تفسر ما نسبته 61% وهذا يعد جيداً، وهذا ما يعكس موافقة قطاع العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة نحو توفير قانون يحفظ لهم حقوقهم، ويلبي لهم مطالبهم التي تتعلق بتوفر كافة احتياجاتهم ومتطلباتهم لقيامهم بوظائفهم، إضافة إلى توفر كافة الإجراءات التي تتعلق بالأجور والرواتب والمكافئات والتعويضات التي تتعلق بما قد يواجهه العمال ، وما ينتج عنه، كما انه تبين من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف أي من خصائصهم الوظيفية (نوع المؤسسة، المستوى الوظيفي، المؤهلات العلمية، الخبرة الوظيفية، مستوى الدخل)، مما يشكل اجماع من قبل العاملين في آرائهم نحو أهمية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي لما فيه من ايجابيات تفيد قطاع العمال في الشركات الخاصة الفلسطينية.

ومما سبق توصي الدراسة بضرورة حث الحكومة الفلسطينية بضرورة الالتزام بتوفير كافة متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي والتي تشمل التغطية والملائمة والتمويل المناسب والقانون الذي يتصف بالشفافية والعدالة وتعزيز ثقافة المواطنة والتكافل الاجتماعي.

قائمة المصادر العلمية

أولاً: المراجع العربية

- أبو عرة، مراد (2013): *حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

- أبو هزيم، شيرين (2020): التأمينات الاجتماعية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني والهيئة العامة للتأمين الاجتماعي في مملكة البحرين دراسة مقارنة، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإنسانية*، المجلد (28)، العدد (1)، غزة، فلسطين.

- بركان، ايمان (2018): *منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.

- بريبش، جنات (2018): *النظام القانوني للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طيبة، الخرطوم، السودان.

- بطينة، مليكة (2022): *قانون العمل ومنازعات الضمان الاجتماعي*، مخبر التحولات القانونية الدولية وانعكاساتها على التشريع الجزائري، جامعة الشهيد محه لخضر، الوادي، الجزائر.

- بلهيوفي، سميرة، وبوسعيدن، نعيمة (2017): *مصادر تمويل نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر ودوره في التنمية: دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وكالة عين الدفلى: مركز الدفع ملیانة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر.

- بن عزوز، حاشي (2020): *سياسة الضمان الاجتماعي في الجزائر بين تحديات تحقيق التوازن المالي للصناديق وتكريس العدالة الاجتماعية مقارنة بفرنسا (1983-2018)*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر.

- جابر، فراس (2016): الضمان الاجتماعي في فلسطين: نضال من أجل العدالة، *مجلة فصيلة*، منشورات الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، العدد (56)، رام الله، فلسطين.

- جدي، الوردي (2016): *النظام القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء في الجزائر*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي التبسي، الجزائر.

- جدي، شوقي (2016): *دور نظم المعلومات الالكترونية في تحسين أداء صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية تبسة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر.

- جميل، مسيف (2016): *خيارات أنظمة الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية في فلسطين مراجعة عامة*، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

- دراف، حسن، وعبد الله، حامد (2021): الضمان الاجتماعي عن إصابات العمل في القانون الدولي الخاص، *مجلة جامعة دهوك*، المجلد (24)، العدد (1)، كردستان، العراق.

- درة، عبد الباري، وآخرين (2015): *إدارة الموارد البشرية*، منشورات جامعة القدس المفتوحة، عمان، الأردن.

- رشيد، بلا (2021): *الحماية القانونية للمؤمن له في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر.

- رقيق، زينب (2019): *المعالجة المحاسبية لنشاطات صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر بعد الفترة 2010: دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية المسيلة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

- شلبي، فراس، وآخرين (2017): أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي: الدور المعدل لتكامل المعرفة: دراسة حالة: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، الأردن، *مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية*، جامعة القصيم، المجلد (10)، العدد (2)، الرياض، السعودية.

- الظاهر، عزيز (2015): *مقياس: قانون الضمان الاجتماعي*، بحث غير منشور، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

- عبيد، حليمة، وبوحادة، سمية (2015): *الضمان الاجتماعي*، الملتقى الوطني الخامس حول: حماية المستهلك مشكلات المسؤولية المدنية، يومين 09-10 ديسمبر 2015، جامعة أدرار، الجزائر.

- فاضل، شروق، وسعيد، أكرم، وحبيب، إيهاب (2022): اجتماع تعويض المسؤولية المدنية وتعويض الضمان الاجتماعي عن إصابات العمل، *مجلة قانون العمل والتشغيل*، المجلد (7)، العدد (1)، جامعة النهرين، بغداد، العراق.

- ماس (2015): *الضمان الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية: الوضع الراهن والتحديات – دراسة استكشافية*، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

- ماس (2016): *خيارات أنظمة الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية في فلسطين*، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

- المالكي، مجدي، وآخرين (2012): *الضمان الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية*، منشورات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

- المبيضين، محمد، ونجم، نجم (2014): أثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني على مستوى الرضا عن الأداء في المؤسسة في مدينة عمان، *مجلة دراسات العلوم الإدارية*، الجامعة الأردنية، المجلد (41)، العدد (2)، عمان، الأردن.

- مسيف، جميل (2016): *خيارات أنظمة الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية في فلسطين مراجعة عامة*، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

- مطلك، عبد الحسين (2021): حماية العمال من المرض والعجز في قانوني العمل والضمان الاجتماعي، *مجلة ذي قار*، المجلد (34)، العدد (1)، صنعاء، اليمن.

- نايلي، آمال، وبن عيسى (2020): *حقوق العامل في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

- النور، جودة (2018): *التأمينات والضمان الاجتماعي ونظامهما القانوني في السودان: دراسة مقارنة*، المؤتمر العلمي العالمي الرابع دور الاقتصاد الإسلامي في بناء اقتصاديات الدولة، الخرطوم، السودان.

- والي، أميرة (2020): *التدريب المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي قطاع الضمان الاجتماعي: دراسة ميدانية بمركز الضمان الاجتماعي بالمسيلة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bouranta, N., Chitiris, L. & Paravantis, J. (2015). The Relationship Between Internal And External Service Quality, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21: 275A293

- CIESLIK, J. (2015). *Capturing Statistically the "Intermediate Zone" Between the Employee and Employer Firm Owner .in BURKE A. (dir.),* The handbook of research on freelancing and self-employment, Shankill, Senate Hall Ltd.

- Collège des économistes de santé. (2011). Le vieillissement de la population Française et ses conséquences. In Armand Branger et al. *Journal de pharmacie clinique.*

- Conseil national économique et social, CNES. (2015). *Rapport national sur le développement humain 2013-2015*: Quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie?. CNES – PNUD.

- Kryshtanovych, Myroslav, et., al., (2020). Peculiarities Of Implementation Governance In The System Of Social Security, Business, Management and Education, *ISSN* 2029-7491/Volume 18 Issue 12: 142–156 https://doi.org/ 10.3846/ bme.2020.12177

- Mustika Ani, Hety, et., al., (2019). Implementation Of Government Social Security Programs: Insurance Policies To Fishers And Farmers In Indonesia, *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, VOL. 8, ISSUE 10, OCTOBER 2019.

- Sekaran. U, and Bougie.R (2010). *Research Methods for Business – A skill Building Approach*. New York: John Wiley and Sons Inc.

- Singh, Sh. (2015). *Organizational effectiveness of select Indian social security organizations - A diagnostic study*, Paper presented to: 6th International Policy and Research Conference on Social Security, 29.9–1.10.2010, Luxembourg: 1-21, Available at: www.issa.int/ content/download.

- Wardhana, Irwanda, et., al., (2020). Issue And Challenges In Low Membership Of Labor Social Security In Indonesia: The Role Of Perisai, *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, VOL. 9, ISSUE 01, JANUARY 2020.

الملاحق

ملحق (أ): الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا / برنامج المنازعات الضريبية

حضرة المدير/ة والموظف/ة المحترمين

تحية طيبة وبعد:

أضع بين أيديكم هذه الإستبانة والتي تهدف للتعرف إلى " **تأثير متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي من وجهة نظر العاملين دراسة ميدانية على بعض الشركات الخاصة في الضفة الغربية**"، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص المنازعات الضريبية لذا أرجو منكم قراءة هذه الإستبيان قراءة متأنية والإجابة على الأسئلة بموضوعية حسب أرائكم الشخصية، علما أن كل ما سيرد من إجابتكم سيكون موضع احترام وتقدير ولن يستخدم سوى في أغراض البحث العلمي ومحاطة بالسرية التامة.

أشكر حسن تعاونكم واستجابتكم

الباحث: بلال زعتر

القسم الأول: المعلومات الشخصية

الرجاء وضع إشارة (×) في المربع الذي ينطبق مع بياناتك الشخصية.

1. نوع المؤسسة:

❐ صناعية ❐ تجارية ❐ استثمارية ❐ زراعية ❐ خدمية ❐ غير ذلك

2. المستوى الوظيفي:

❐ موظف ❐ رئيس قسم ❐ مدير

3. المؤهلات العلمية:

❐ دبلوم فأقل ❐ بكالوريوس ❐ ماجستير فأعلى

4. الخبرة الوظيفية:

❐ أقل من 5 سنوات ❐ (5–10) سنوات ❐ أكثر من 10 سنوات

5. مستوى الدخل:

❐ أقل من 3000 شيقل ❐ (3000–6000) شيقل

❐ (6001–9000) شيقل ❐ أكثر من 9000 شيقل

القسم الثاني: الرجاء وضع إشارة (x) في المكان المخصص للإجابة.

#	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
تأثير متطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي						
أولاً: مجال متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر						
1	أعتقد أن قانون الضمان الاجتماعي يوفر التغطية الاجتماعية لكافة أنواع العاملين.					
2	تنخفض تغطية قانون الضمان الاجتماعي للعاملين بأجر في عقود المياومة.					
3	يمثل قانون الضمان الاجتماعي ضمانة كافية ضد مخاطر العمل المختلفة للعاملين بأجر.					
4	يغطي قانون الضمان الاجتماعي كافة المستويات الإدارية في الشركات.					
5	أعتقد أن معدلات التغطية في قانون الضمان الاجتماعي تتناسب مع التزامات العاملين.					
ثانياً: مجال متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية						
6	يحقق قانون الضمان الاجتماعي العدالة الاجتماعية بين العاملين.					
7	يشمل قانون الضمان الاجتماعي كافة المساعدات الاجتماعية التي يتم تقديمها لكافة العاملين.					
8	يعمل قانون الضمان الاجتماعي على محاربة الفقر الذي يعاني منه العديد من الموظفين.					
9	يحقق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الرضا للعاملين عندما يتلاءم ما يسهمون به من دفعات مع ما يتلقونه من مساعدات.					
10	يسهم قانون الضمان الاجتماعي في تحقيق الأمان الوظيفي.					
11	يعمل قانون الضمان الاجتماعي على تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له.					
12	يوفر قانون الضمان الاجتماعي عوائد استثمارية لإسهامات الموظفين في الضمان الاجتماعي.					
ثالثا: مجال متطلبات مواجهة التحدي التمويلي						
13	يوفر قانون الضمان الاجتماعي سيولة كافية لمواجهة تغطية الأحوال الطارئة التي يمر بها الموظف.					

#	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
14	يوفر قانون الضمان الاجتماعي القروض الميسرة قصيرة الأجل للعاملين في الشركات.					
15	يرفع قانون الضمان الاجتماعي من مستويات الانجاز للمهام الوظيفية في الشركة.					
16	يتناسب حجم الموارد المالية التي يشملها قانون الضمان الاجتماعي مع مواجهة نفقاته.					
17	يساهم قانون الضمان في توفير منح دراسية بتغطية جزئية لأبناء العاملين في الشركة.					
18	يشتمل قانون الضمان الاجتماعي على الآليات المناسبة لتوفير التمويل المناسب لدعم تغطية العاملين.					
19	تمثل التزامات الموظفين في الضمان الاجتماعي أعباء مالية كبيرة عليهم.					
رابعاً: مجال متطلبات مواجهة التحدي القانوني						
20	يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنود حماية الطبقة العاملة من الاستغلال.					
21	بنود قانون الضمان الاجتماعي تضمن التوزيع العادل للمخصصات وفق الطبقات الاجتماعية.					
22	يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنود خاصة تسهم في توفير حياة كريمة للمشارك.					
23	يحتوي قانون الضمان الاجتماعي على بنود لضمان حقوق العاملين بعد انتهاء فترة خدمتهم في الشركة.					
24	يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنوداً عادلة مشتقة من قانون العمل والتقاعد.					
25	يعد قانون الضمان الاجتماعي ضامناً لكافة متطلبات العامل وحقوقه.					
26	يعد قانون الضمان الاجتماعي مرناً يحتوي كافة حالات العاملين.					
تطبيق قانون الضمان الاجتماعي						
27	اعتقد أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ممكناً من الناحية العملية.					
28	تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ضرورة ملحة.					
29	اعتقد أن الشركات يمكن ان تتغلب على التحديات التي تواجه تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.					
30	التزام الشركات بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي لن يستغرق وقتاً طويلاً.					

#	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
31	تستفيد الشركات من تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.					
32	لا توجد عقبات كبيرة لتطبيق الشركات لقانون الضمان الاجتماعي.					
33	اعتقد أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يحل العديد من المشكلات التي تواجه الموظفين في الشركات.					

شاكرين لكم حسن تعاونكم

ملحق (ب): قائمة المحكمين

اسم المحكم	اللقب الوظيفي
الدكتور سهير الشوملي	محاضر– جامعة فلسطين التقنية خضوري
الدكتور نصوح راميني	محاضر– جامعة فلسطين التقنية خضوري
الدكتور محمد أبو عمشة	محاضر– جامعة فلسطين التقنية خضوري
الدكتور محمد مهنا	محاضر– جامعة فلسطين التقنية خضوري

ملحق (ج): الجداول

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقييم الموظفين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية لمتطلبات مواجهة التحدي التشريعي الذي يواجه الضمان الاجتماعي

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% التقديرية	الترتيب
20	يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنود حماية الطبقة العاملة من الاستغلال.	3.9000	0.84486	78.00	1
21	بنود قانون الضمان الاجتماعي تضمن التوزيع العادل للمخصصات وفق الطبقات الاجتماعية.	3.6333	0.76489	72.67	3
22	يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنود خاصة تسهم في توفير حياة كريمة للمشارك.	3.6000	0.81368	72.00	4
23	يحتوي قانون الضمان الاجتماعي على بنود لضمان حقوق العاملين بعد انتهاء فترة خدمتهم في الشركة.	3.4333	0.85836	68.67	5
24	يتضمن قانون الضمان الاجتماعي بنوداً عادلة مشتقة من قانون العمل والتقاعد.	3.7333	0.82768	74.67	2
25	يعد قانون الضمان الاجتماعي ضامناً لكافة متطلبات العامل وحقوقه.	3.3667	0.76489	67.33	6
26	يعد قانون الضمان الاجتماعي مرناً يحتوي كافة حالات العاملين.	3.3578	0.75693	67.10	7
الدرجة الكلية لمجال التحدي التشريعي		**3.5749**	**0.80447**	**71.49**	

جدول (12)

ترتيب المجالات والدرجة الكلية لمتطلبات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي (منفردة / مجتمعة) من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية.

#	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% التقديرية	الترتيب
1	متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر	3.9011	1.03490	78.02	1
2	متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية	3.7009	1.01567	73.93	3
3	متطلبات مواجهة التحدي التمويلي	3.7810	0.86388	75.62	2
4	متطلبات مواجهة التحدي التشريعي	3.5749	0.80447	71.49	4
	الدرجة الكلية للتحديات التي تواجه تطبيق قانون الضمان الاجتماعي	3.7394	0.92973	74.76	

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% التقديرية	الترتيب
27	اعتقد أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ممكناً من الناحية العملية.	4.1333	0.86037	82.67	1
28	تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ضرورة ملحة.	4.0000	0.83045	80.00	2
29	اعتقد أن الشركات يمكن ان تتغلب على التحديات التي تواجه تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.	3.9333	0.58329	78.67	4
30	التزام الشركات بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي لن يستغرق وقتاً طويلاً.	3.9667	0.88992	79.33	3
31	تستفيد الشركات من تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.	3.8333	0.98553	76.67	5
32	لا توجد عقبات كبيرة لتطبيق الشركات لقانون الضمان الاجتماعي.	3.6667	0.71116	73.33	7
33	اعتقد أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يحل العديد من المشكلات التي تواجه الموظفين في الشركات.	3.8000	0.84690	76.00	6
الدرجة الكلية لدرجة إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي		**3.9047**	**0.81537**	**78.09**	

جدول (14)

مصفوفة معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين متغيرات الدراسة كافة من وجهة نظر العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة في الضفة الغربية

المتغيرات		الإحصاءات	متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر	متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية	متطلبات مواجهة التحدي التمويلي	متطلبات مواجهة التحدي التشريعي	متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ككل	تطبيق قانون الضمان الاجتماعي
أبعاد المتغير المستقل والدرجة الكلية	متطلبات تغطية العاملين براتب او بأجر	معامل الارتباط	1					
		مستوى الدلالة						
	متطلبات الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية	معامل الارتباط	0.241*	1				
		مستوى الدلالة	0.016					
	متطلبات مواجهة التحدي التمويلي	معامل الارتباط	0.119	-0.057	1			
		مستوى الدلالة	0.239	0.576				
	متطلبات مواجهة التحدي التشريعي	معامل الارتباط	0.566**	0.178	0.232*	1		
		مستوى الدلالة	0.00	0.077	0.020			
	متطلبات إمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ككل	معامل الارتباط	0.773**	0.456**	0.536**	0.787**	1	
		مستوى الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00		
المتغير التابع	**تطبيق قانون الضمان الاجتماعي**	**معامل الارتباط**	**0.624****	**0.305****	**0.315****	**0.341****	**0.535****	**1**
		مستوى الدلالة	**0.00**	**0.00**	**0.00**	**0.00**	**0.00**	

*يكون الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ** يكون الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) .

جدول (15)

نتائج اختبار فرضية الدراسة الاربعة والتي تنص على وجود علاقة تأثيرية باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد

الفرضية	تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع Standardized (β) Coefficients	t المعنوية Sig.*	t المحسوبة	t الجدولية	النتيجة
1. توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على تغطية العاملين براتب أو بأجر إمكانية تطبيق القانون ←	0.8061	0.000	9.4224	**1.966**	دعم الفرضية
2. توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على الملاءمة الاجتماعية والاقتصادية إمكانية تطبيق القانون ←	0.8005	0.000	9.4112	**1.966**	دعم الفرضية
3 توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على التمويل إمكانية تطبيق القانون ←	0.7842	0.000	9.3552	**1.966**	دعم الفرضية
4 توفر متطلبات قدرة الضمان الاجتماعي على مواجهة التحدي التشريعي إمكانية تطبيق القانون ←	0.7473	0.000	9.3253	**1.966**	دعم الفرضية

قيمة F المحسوبة = 88.90

قيمة F الجدولية = 2.6325

معامل التحديد R^2 = 61.9

قيمة F المعنوية* Sig = 0.000

درجات الحرية df = 249

معامل الارتباط المتعدد R = 0.742

* دالة إحصائياً عند مستوى القيمة الاحتمالية 05 .0>p* (α=0.05).

جدول (16)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسط إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف نوع المؤسسة

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.409	2	0.704		
داخل المجموعات	52.009	247	0.351	2.004	0.138
المجموع	53.417	249			
بين المجموعات	0.901	2	0.451		
داخل المجموعات	21.693	247	0.147	3.074	0.053
المجموع	22.594	249			
بين المجموعات	0.084	2	0.042		
داخل المجموعات	14.350	247	0.097	0.432	0.650
المجموع	14.434	249			
بين المجموعات	0.024	2	0.012		
داخل المجموعات	51.779	247	0.350	0.035	0.966
المجموع	51.803	249			
بين المجموعات	0.117	2	0.059		
داخل المجموعات	8.702	247	0.059	0.997	0.371
المجموع	8.819	249			

*دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

جدول (17)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المستوى الوظيفي

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.468	2	0.234		
داخل المجموعات	52.949	247	0.358	0.654	0.522
المجموع	53.417	249			
بين المجموعات	0.225	2	0.113		
داخل المجموعات	22.368	247	0.151	0.746	0.476
المجموع	22.594	249			
بين المجموعات	0.031	2	0.016		
داخل المجموعات	14.403	247	0.097	0.160	0.852
المجموع	14.434	249			
بين المجموعات	0.333	2	0.166		
داخل المجموعات	51.471	247	0.348	0.478	0.621
المجموع	51.803	249			
بين المجموعات	0.064	2	0.032		
داخل المجموعات	8.755	247	0.059	0.537	0.585
المجموع	8.819	249			

*دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

جدول (18)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.578	2	0.057		
داخل المجموعات	48.839	247	0.087	0.167	0.692
المجموع	53.417	249			
بين المجموعات	0.055	2	0.027		
داخل المجموعات	22.539	247	0.152	0.180	0.835
المجموع	22.594	249			
بين المجموعات	0.150	2	0.075		
داخل المجموعات	14.284	247	0.097	0.778	0.461
المجموع	14.434	249			
بين المجموعات	0.182	2	0.091		
داخل المجموعات	51.621	247	0.349	0.261	0.770
المجموع	51.803	249			
بين المجموعات	0.062	2	0.031		
داخل المجموعات	8.757	247	0.059	0.526	0.592
المجموع	8.819	249			

*دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

جدول (19)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف الخبرة الوظيفية

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.496	2	0.044		
داخل المجموعات	48.635	247	0.039	0.143	0.604
المجموع	53.387	249			
بين المجموعات	0.074	2	0.031		
داخل المجموعات	22.489	247	0.149	0.172	0.769
المجموع	22.522	249			
بين المجموعات	0.143	2	0.047		
داخل المجموعات	14.296	247	0.058	0.743	0.457
المجموع	14.358	249			
بين المجموعات	0.172	2	0.073		
داخل المجموعات	51.558	247	0.359	0.217	0.712
المجموع	51.817	249			
بين المجموعات	0.098	2	0.047		
داخل المجموعات	8.727	247	0.069	0.518	0.562
المجموع	8.826	249			

*دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

جدول (20)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات إجابات المبحوثين لتقييم العاملين في الشركات الفلسطينية الخاصة لإمكانية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي تعزى لاختلاف مستوى الدخل

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.385	2	0.041		
داخل المجموعات	47.258	247	0.048	0.139	0.558
المجموع	54.459	249			
بين المجموعات	0.091	2	0.074		
داخل المجموعات	23.856	247	0.159	0.181	0.698
المجموع	24.639	249			
بين المجموعات	0.158	2	0.038		
داخل المجموعات	15.385	247	0.074	0.685	0.357
المجموع	15.458	249			
بين المجموعات	0.181	2	0.043		
داخل المجموعات	50.426	247	0.325	0.322	0.814
المجموع	50.487	249			
بين المجموعات	0.025	2	0.041		
داخل المجموعات	7.259	247	0.049	0.498	0.436
المجموع	7.965	249			

*دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

THE IMPACT OF REQUIREMENTS FOR THE POSSIBILITY OF APPLYING THE SOCIAL SECURITY LAW FROM THE POINT OF VIEW OF EMPLOYEE'S: A FIELD STUDY ON SOME PRIVATE COMPANIES IN WEST BANK

By
Bilal Talal A Jabbar Zater

Supervisors
Dr. Sam Fouqha
Prof. Abdul Naser Nour

This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master in Tax Disputes, Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.

2022

THE IMPACT OF REQUIREMENTS FOR THE POSSIBILITY OF APPLYING THE SOCIAL SECURITY LAW FROM THE POINT OF VIEW OF EMPLOYEE'S: A FIELD STUDY ON SOME PRIVATE COMPANIES IN WEST BANK

By
Bilal Talal A Jabbar Zater
Supervisors
Dr. Sam Fouqha
Prof. Abdul Naser Nour

Abstract

This study, as its title indicates, has sought to understand the impact of social security law implementation requirements as perceived by employees at private companies in the occupied West Bank. To achieve the study objective, the researcher has used the analytical-descriptive method. The researcher developed a 33-item questionnaire covering four domains: employee's salary/wage coverage, socio-economic suitability, financing challenge overcoming, and legislative challenge overcoming. The study participants were 250 employees working at private companies. For data analysis, the researcher used SPSS program.

After data analysis, it was found that the social security law implementation requirements would have a moral and positive impact in a given society. This means that the more social security implementation requirements are, the higher the possibility of its implementation is. The employee's salary/wage coverage variable had the highest impact. In contrast, the legislative challenge overcoming had the lowest impact. Moreover, the study revealed no statistically significant differences at 0.05 in employee's evaluation of the social security law implementation requirements which could be attributed to the difference in type of establishment, job level, academic qualification, work job experience and level of income.

In the light of the study findings, the researcher first recommends that coverage requirements necessary for social security law implementation in Palestine be made available for all employees/workers, regardless of wage differences, to cover all kinds of insurance and coverage of all incidents facing them including disability, work injuries and illnesses. Second, the researcher suggests that socio-economic suitability requirement be provided through cooperation between private sector companies and Ministry of Labor

to confront unemployment and create employment programs that are in line with the ability to generate appropriate job opportunities.

Key word: Social Security Law; coverage requirement of employees' salaries/ wages; socio-economic suitability requirements, financing challenge overcoming; legislative challenge overcoming.